

Digitala verktyg i handledningsprocesser

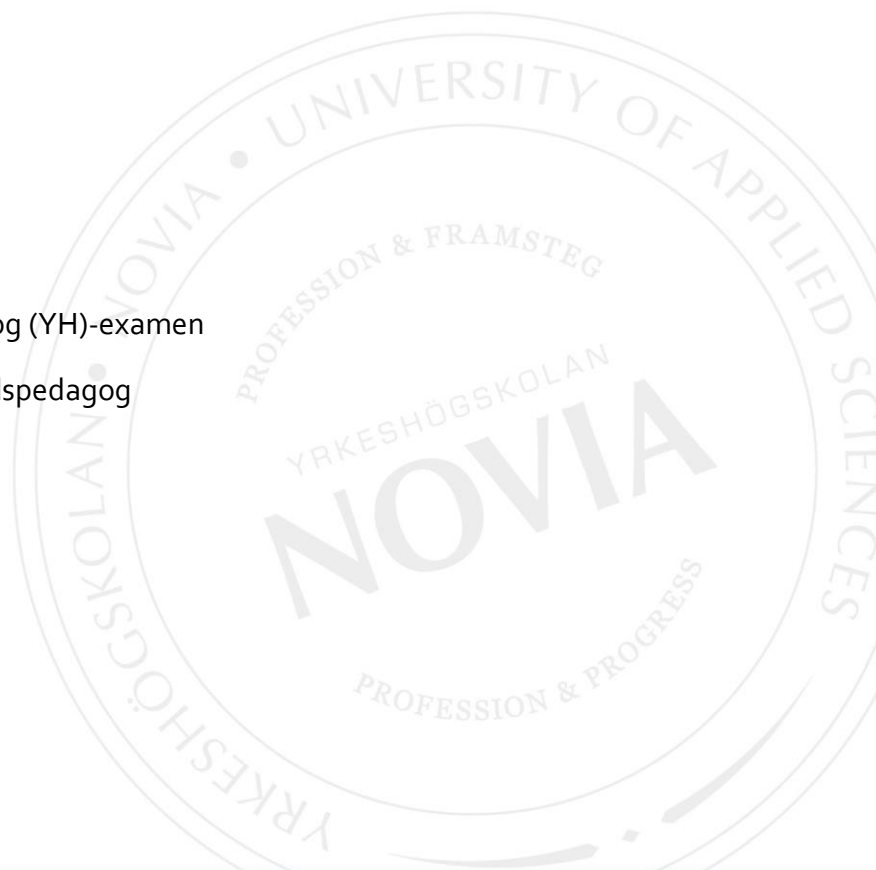
- Unga vuxna på Föregångarna och Troja

Patricia Donner

Examensarbete för Samhällspedagog (YH)-examen

Utbildningsprogrammet till Samhällspedagog

Åbo och 2017



EXAMENSARBETE

Författare: Patricia Donner

Utbildning och ort: Samhällspedagog i Åbo

Handledare: Mona Bischoff

Titel: Digitala verktyg i handledningsprocesser

- Unga vuxna på Föregångarna och Troja

Datum: 10.4.2017

Sidantal: 46

Bilagor: 4

Abstrakt

Examensarbetets syfte är att öka förståelsen för unga vuxnas livssituationer samt försöka stimulera dem till självreflektion med stöd av ett digitalt verktyg. Arbetet bygger på intervjuer med sakkunniga handledare på arbetsverkstäderna Föregångarna och Troja, kartläggande intervjuer av personer med studieuppehåll och arbetssökande. De kartläggande intervjuerna fungerar som en bas för det nya handledningskonceptet vilket stöds av ett digitalt verktyg.

Målsättningen med handledningsprocessen är att ta reda på om digitala verktyg kan fungera som redskap för att handleda unga vuxna i någon form av kris samt om reflektion kring verklighetsbaserade utgångspunkter kan fungera självreflekterande.

I examensarbetet behandlas teori som livssituationer och kriser, pedagogisk handledning, digitaliseringens betydelse samt delaktighet ur ett socialpedagogiskt perspektiv. I den teoretiska diskussionen ingår även de sakkunniga handledarnas egna åsikter och synpunkter på deras verksamhets pedagogiska arbete. Teorin stöder det nya konceptet som är tänkt att ska stöda målgruppen unga vuxna i krissituationer.

Frågeställningen examensarbetet bygger på är hur arbetsverkstäder som hjälper unga vuxna i krissituationer kan använda sig av digitala verktyg i pedagogisk handledning för att stöda sin målgrupp i olika livssituationer. Resultatet av handledningsprocessen visar att det nya konceptet som stöds av ett digitalt verktyg fungerar självreflekterande och stöder unga vuxna i krissituationer.

Språk: Svenska

Nyckelord: krissituationer, handledning, digitalisering, unga vuxna

BACHELOR'S THESIS

Author: Patricia Donner

Degree Programme: Community educator in Turku

Supervisor(s): Mona Bischoff

Title: Digital tools in tutorials

- Young adults at Föregångarna and Troja

Date: 10.4

Number of pages: 46

Appendices: 4

Abstract

The purpose of the thesis is to increase understanding of young adults' life situations, and to try to stimulate them to self-reflection supported by a digital tool. The work is based on interviews with mentors at the workshops Föregångarna and Troja, and charted interviews of people who are not in education, employment, or training. The charted interviews serve as a basis for the new tutorial concept which is supported by a digital tool.

The aim of the tutoring process is to find out if digital tools can serve as tools for managing young adults who are in a form of crisis, and if reflection on reality-based cases can work self-reflectively.

The thesis is processing theory such as life situations, crises, pedagogical supervision, the importance of digitization and participation from a social pedagogical perspective. The theoretical discussion also includes the skilled mentors' own opinions and views on their pedagogical work. The theory supports the new concept that is supposed to support the young adults in crisis situations.

The question of the thesis is based on how workshops that help young adults in crisis situations can use digital tools in pedagogical guidance to support their target group in different life situations. The result of the tutoring process shows that the new concept which is supported by a digital tool works self-reflectively and supports young adults in crisis situations.

Language: Swedish Key words: crises situations, guidance, digitalization, young adults

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Bakgrund och frågeställning.....	2
1.2	Syfte och mål	2
1.3	Avgränsning, definitioner och uppbyggnad.....	3
2	Teoretisk diskussion	5
2.1	Livssituationer och kriser	5
2.2	Pedagogisk handledning.....	8
2.2.1	Individuell- och grupphandledning.....	11
2.2.2	Studievägledning	12
2.2.3	Karriärvägledning	13
2.3	Digitaliseringens betydelse	14
2.3.1	Digitalisering av pedagogiskt arbete.....	15
2.3.2	Fördelar och nackdelar med nätbaserat arbete	16
2.4	Delaktighet ur ett socialpedagogiskt perspektiv	17
3	Metoder och arbetssätt.....	18
3.1	Semi-strukturerad intervju	19
3.2	Pedagogisk modell	19
3.3	Urval och etiska överväganden.....	22
3.4	Arbetssätt och antagande.....	23
4	Resultat och analys	24
4.1	Egen situation	24
4.2	Syn på samhället och framtiden	27
4.3	Stöd från omgivningen	28
4.4	Sammanfattande analys som bas för utgångspunkterna.....	29
5	Handledningsprocessen	30
5.1	Bakgrund, uppbyggnad och struktur.....	31
5.2	Resultat och utvärdering av handledningsprocessen.....	33
6	Utvärdering.....	37
7	Slutsats och diskussion	39
	Källförteckning	42

Bilaga 1 – Frågor till handledare

Bilaga 2 – Intervjuguide för personer med studieuppehåll och arbetssökande

Bilaga 3 – Handledningsprocessen (nya konceptet)

Bilaga 4 – Utvärderingsfrågor till deltagare

1 Inledning

Att vara ung och arbetssökande i dagens samhälle upplevs ofta både som tufft och utmanande. Detsamma gäller personer som av olika orsaker väljer eller tvingas ta studieuppehåll. Tina Myntti som arbetar som uppsökande vägledare på Resurscentret Föregångarna i Vasa i Österbotten, berättar att de flesta som söker sig till arbetsverkstäder befinner sig i någon form av livskris. På en arbetsverkstad får de unga vuxna pedagogisk handledning som ska fungera som stöd för de som söker sig till verksamheten. Den pedagogiska handledningen sker för det mesta genom individuella träffar på verksamhetsplatsen. (Myntti, 2017a).

Många verksamheter som stöder unga drabbas idag ofta av den digitala världens framskridning. Samtidigt väcks en oro hos många handledare eftersom den digitala nätverk och verktyg inte anses vara rätt stöd i många situationer. Internetbaserad verksamhet är ”inne” men anses samtidigt motarbeta delaktighet och social hälsa. (Yle.fi, 2017a).

År 2016 gjorde Verke en stor nationell undersökning om ungdomsarbete. Undersökningen visade att det finns ett stort intresse bland de som arbetar med ungdomsarbete i Finland att lära sig mer om att handleda unga på internet (Verke, 2016a). I mars år 2016 beviljade undervisnings- och kulturministeriet i Finland totalt 1 100 000 euro till informations-, rådgivnings- och ungdomsarbete på webben (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2016), vilket också visar att det idag satsas på att upprätthålla och utveckla pedagogiskt arbete för unga på internet.

Eftersom jag själv har ett stort intresse för pedagogisk handledning vill jag undersöka hur två svenskspråkiga arbetsverkstäder, Föregångarna och Troja, arbetar pedagogiskt för att stöda sina målgrupper. Arbetsverkstädernas officiella namn är Resurscentret Föregångarna och Ungdomsverkstaden Troja. Föregångarna är placerade i Vasa i Österbotten och Troja i Åbo i Egentliga Finland. Förutom deras pedagogiska arbete kommer jag också titta närmare på hur handledarna ser på sin egen verksamhet när det kommer till att använda digitala verktyg som arbetsredskap i handledningssyfte. Som en del av examensarbetet har också en ny handledningsform utvecklats. Processen är till för att ta reda på hur det kunde gå till att handleda fyra unga personer som är arbetssökande eller har studieuppehåll virtuellt med hjälp av digitala verktyg. Den virtuella handledningsmetoden har utformats och utvecklats ur en pedagogisk modell kallad ”Problembaserat lärande”.

1.1 Bakgrund och frågeställning

Arbetet för unga har förändrats mycket under de senaste 100 åren. För ungefär hundra år sedan handlade det mest om att de unga skulle avstå från rusmedel och engagera dem i partipolitisk verksamhet. När kriget var över var målen också förutom de som nämns ovan att informera och rådgöra de unga i samhällsfrågor och arbeta för att hålla dem borta från gatorna. Arbetet för unga idag handlar däremot mest om ungas delaktighet i samhället och undvika marginalisering. (Tuominen, 2015a).

Intresset för att handleda unga kom redan tidigt under min utbildning och har växt mycket sedan dess. Jag kom i kontakt med handledning av unga på internet när jag praktiserade på svenskspråkiga informations- och rådgivningstjänsten UngInfo i Åboland våren 2016. Under min tid som praktikant fick jag bland annat prova på att handleda anonyma ungdomar i åldern 13-29 på deras chattforum Sluta panta, vilket jag har fortsatt med att göra även efter att praktikperioden tog slut.

Metoden, problembaserat lärande, baserar sig på utgångspunkter och problemlösning för att stöda inlärningsprocesser. Jag har valt att använda mig av digitala verktyg i handledningsprocessen för att prova på hur metoden skulle kunna fungera mer digitalt i handledningssyfte för att stöda unga vuxna i krissituationer. Bakgrunden till examensarbetet bygger på frågan: Hur kan arbetsverkstäder som hjälper unga vuxna i krissituationer använda sig av digitala verktyg i pedagogisk handledning för att stöda sin målgrupp i olika livssituationer?

1.2 Syfte och mål

Examensarbetets syfte är att öka förståelsen för unga vuxnas livssituationer samt försöka stimulera dem till självreflektion med stöd av ett digitalt verktyg.

För att öka förståelsen kommer jag att använda mig av kvalitativa intervjuer riktade till personer med studieuppehåll och arbetssökande samt kvalitativ enkätundersökning riktad till handledare. För att försöka stimulera målgruppen till självreflektion kommer jag i handledningsprocessen använda en pedagogisk modell vilken bygger på problemlösning kring verklighetsbaserade utgångspunkter.

Målsättningen med handledningsprocessen är att ta reda på om digitala verktyg kan fungera som redskap för att handleda unga vuxna i någon form av kris samt om reflektion kring verklighetsbaserade utgångspunkter kan fungera självreflekterande.

Resultatet av intervjuerna används för att kartlägga vilka tankar och åsikter de unga vuxna har kring egen livssituation, samhället, framtiden samt deras stöd i omgivningen. Analysen av resultatet kommer användas för att skapa de verklighetsbaserade utgångspunkterna i handledningsprocessen. Resultatet av enkätundersökningen är till för att få handledarnas synpunkter på arbetsverkstädernas pedagogiska arbete och kommer användas som en del av den teoretiska diskussionen.

1.3 Avgränsning, definitioner och uppbyggnad

I det här delkapitlet kommer jag beskriva hur examensarbetet avgränsats och är uppbyggt så att det passar unga vuxna på arbetsverkstäder. Jag kommer även definiera ofta förekommande ord som används för att tydliggöra delar av texten för läsaren.

Tjänsterna, vilka erbjuds av arbetsverkstäderna Föregångarna samt Troja, bygger på mångprofessionell och individuell handledning tillsammans med verksamheternas deltagare. I verksamheterna finns många utbildningar och yrkesbranscher representerade. Målsättningen med verksamheterna är att deltagarna ska hitta passande studier, arbete, arbetsprövning, eller annan lämplig lösning i tillvaron. (Wester & Wrede-Jäntti, 2016, ss. 47-51).

För personer som hoppat av studierna eller har studier i sikte pågår ett projekt på Föregångarna som kallas RAMP. RAMP riktar sig till unga personer mellan 16-29 år och arbetar bland annat med studievägledning. (Wester & Wrede-Jäntti, 2016, ss. 47-48).

På arbetsverkstaden Troja har flera deltagare någon form av funktionsnedsättning eller lider av psykisk ohälsa. En del av deltagarna har eller väntar på sjukpension under den tid de befinner sig där. Det betyder att Troja även fungerar som en arbetsverkstad för unga som saknar sysselsättning på grund av avslutade studier eller svårigheter i att hitta jobb. Arbetsverkstaden fungerar även som en skyddad arbetsplats för personer med specialbehov. (Wester & Wrede-Jäntti, 2016, ss. 50-51)

Det finns 13 svenska verksamheter, vilka även fungerar som arbetsverkstäder och ingår i ett så kallat ULA-nätverk (Ungdom/Lärande/Arbete). Nätverket är ett samarbete mellan

svensk- och svenskfinska arbetsverkstäder i Finland. (ULA, 2014). Jag har valt att avgränsa mig till Vasas samt Åbos enda svenskspråkiga arbetsverkstäder, Föregångarna och Troja. Valet av Vasa gjordes eftersom jag själv är uppväxt i Vasa och gärna ser mig själv bidra till en verksamhet som är aktiv på min hemort. Valet av Åbo gjordes eftersom det är min studieort samt det att arbetsverkstaden Troja är bekant sedan tidigare. De personers livssituationer jag valt att kartlägga är personer med studieuppehåll samt arbetssökande inom olika yrkesbranscher. Intervjudeltagarnas ålder varierade mellan 17-34 år och kategoriseras därför som unga vuxna i examensarbetet. Intervjudeltagarna praktiserade vid intervjutillfället antingen på arbetsverkstaden Föregångarna eller Troja.

För att förtydliga vissa delar av texten och göra den lättare att läsa, kommer jag här definiera olika begrepp som ofta förekommer i examensarbetet.

- En **arbetsverkstad** hjälper personer att hitta sin plats i tillvaron vad gäller arbete, studier och sociala sammanhang. Detta sker genom tjänster som mångprofessionell individuell handledning, projektarbeten, föreläsningar, kreativitetsträning och studiebesök. (Foregangarna.fi, 2010b).
- **Praktikant** på en arbetsverkstad är en person som deltar i en arbetsverkstads tjänster. (Foregangarna.fi, 2010c).
- **Individuell/personlig handledning** går ut på att handledare och praktikant tillsammans arbetar framåt utgående från en individuell plan som utformas efter praktikantens personliga situation. (Foregangarna.fi, 2010d). Den individuella handledningen sker också på verksamhetsplatsen.
- **Internetbaserad/virtuell handledning** används i examensarbetet i samma mening som individuell handledning men sker inte på verksamhetsplatsen. Handledningen sker istället i samverkan med handledare och praktikant via datorer som är uppkopplade på internet, till exempel genom ett digitalt nätverk.

Handledarna som intervjuats arbetar med karriärvägledning, studievägledning, allmän vägledning, uppsökande ungdomsarbete eller grupphandledning. Intervjuerna som gjorts den 25.2.2017 på Föregångarna och den 31.3.2017 på Troja kommer att användas som en del av den av den teoretiska diskussionens uppbyggnad. Frågorna som ställts till handledarna finns tillgängliga i bilaga 1. Anledningen till det är att läsaren får ett bredare

helhetsperspektiv på den teori som behandlas samt en inblick i hur och varför arbetsverkstädernas handledare arbetar på ett visst sätt i den egna verksamheten. När teorin och de sakkunnigas synpunkter möts skapas ett intressant samspel som gör det lättare att förstå varför den teorin som valts är viktig för examensarbetets process.

2 Teoretisk diskussion

Den teori som behandlas i examensarbetet är livssituationer och kriser, pedagogisk handledning, delaktighet ur ett socialpedagogiskt perspektiv samt digitaliseringens betydelse för pedagogiskt arbete. Teorin har valts för att öka kunskapen och medvetenheten om personer med studieuppehåll och arbetssökandes livssituationer. Teorin stöder även uppbyggnaden av de verklighetsbaserade utgångspunkterna i handledningsprocessen.

Genom att titta närmare på kriser är det lättare att förstå och ta i beaktande den livssituation och de psykiska utmaningarna unga vuxna utsätts för under tiden handledningen fortgår. Pedagogisk handledning är ett arbetssätt som arbetsverkstäderna använder sig av. Det är av betydelse för mig att veta hur mina samarbetspartners på Föregångarna och Troja arbetar och vilka metoder de använder- och inte använder sig av för att kunna utveckla ett nytt och gynnsamt handledningskoncept. Digitaliseringens betydelse kommer behandlas eftersom arbetssättet och kommunikationen med deltagarna under handledningsprocessen sker virtuellt med hjälp av digitala verktyg. Eftersom arbetsverkstäderna genom sin verksamhet jobbar för delaktighet i samhället är det viktigt att ta i beaktande delaktighetens betydelse.

2.1 Livssituationer och kriser

Människan utvecklas och förändras under hela sitt liv. Man kan jämföra människans utveckling med ett träd. Stammen motsvarar individens utveckling i sin helhet, trädets grenar är utvecklingens olika delområden medan kvistarna motsvarar utvecklingens olika uttrycksformer. (Himberg, Laakso , Peltola, & Vidjeskog, 2001, ss. 11-14).

Under tiden människan utvecklas ställs den inför nya utmaningar av olika slag. De tidsbundna utmaningarna kallas utvecklingsstadium. Under ett utvecklingsstadium genomgår människan förändringar. Förändringarna går oftast i en kronologisk ordningsföljd från det att vi föds till det att vi dör. I det här kapitlet kommer utvecklingsuppgifter och levnadsförändringar i åldern 17-34 behandlas eftersom det är

inom den åldersgruppen de unga vuxna i befinner sig i. (Himberg, Laakso , Peltola, & Vidjeskog, 2001, s. 22).

En utvecklingsuppgift är en uppgift som hör till den normala utvecklingen och som människan i utvecklingsstadiet måste klara av för att kunna gå vidare till nästa utvecklingsstadium. Utvecklingsuppgifterna i åldern 17-22, ungdomsåldern, handlar om att frigöra sig från föräldrarna, skapa sig en vuxenidentitet och komplettera sin egen världsbild. Under tidiga vuxenåldern, mellan 22-30 år, handlar utvecklingsuppgifterna främst om att bli självständig, övervinna problem med självkänslan och leva i ett parförhållande. I åldern 30 till högre medelålder handlar utvecklingsuppgifterna främst om att utveckla sitt eget självförtroende som yrkesmänniska och att anpassa sig till ett familjeliv eller alternativt leva ensam. (Himberg, Laakso , Peltola, & Vidjeskog, 2001, s. 23).

För att utvecklas måste individen kunna anpassa sig till kraven från miljön och de biologiska förändringarna som sker. Varje människa har olika förutsättningar för att klara av förändringarna beroende på hur dennes levnadsmiljö ser ut just då. Eftersom alla människor inte klarar av förändringarna i det stadiet den befinner sig i blir individen tvungen att lösa livsuppgiften i ett senare skede av livet. (Himberg, Laakso , Peltola, & Vidjeskog, 2001, s. 23).

Levnadsförändringar som påverkar utvecklingsuppgifterna i de olika utvecklingsstadierna kan delas in i tre olika faktorgrupper och påverkar livet på olika sätt. Den första kallas *åldersrelaterande faktorn*, och handlar om hur människan på grund av ålderns fysiska förändringar och tillhörande ansvarsområden påverkar individen under utvecklingsstadiet. Den andra faktorn kallas *historiska faktorn*, och har ett samband med de samhällseliga företeelserna som är typiska för olika tidsperioder. Den historiska faktorn är gemensam för alla människor som lever under samma tidsperiod i samma samhälle. Exempel på sådana händelser kan vara krig eller ett samhälles ekonomiska förändringar. Den sistnämnda faktorn kallas *tillfälliga faktorn*, och har inget samband med ålder eller tidsperiod. En tillfällig faktor är istället en oväntad personlig händelse i livet. Exempel på sådana händelser kan vara en långvarig sjukdom, emigration eller en lottovinst. (Himberg, Laakso , Peltola, & Vidjeskog, 2001, s. 25).

En levnadsförändring kan leda till en kris. Om en familj får tillökning kan de andra syskonen bli svartsjuka, en skilsmässa eller en plötslig förlust kan leda till depression.

Motgångar i livet som en plötslig sjukdom eller en närståendes död kan leda till psykiska störningar och ångestsymtom. Ibland kan det vara svårt att skilja på kriser och psykiska störningar eftersom de i praktiken båda kan ge uttryck i depression, ångest och känsla av hopplöshet. Faktum är att det trots allt finns en väsentlig skillnad mellan kriser och psykiska störningar. (Himberg, Laakso, Peltola, & Vidjeskog, 2001, s. 27).

Kriser i livet kan i många fall lösas gynnsamt för personen som befinner sig i den. När en person tar sig genom en kris i livet skapas positiva erfarenheter som sätter igång en process som skapar ny handlingsberedskap. En psykisk störning binder istället människans krafter och begränsar därmed dennes handlingsmönster, vilket leder till att människans utveckling antingen stannar upp eller avtar.

”Allt jag hade och tog för givet i det gamla arbetet var en dag borta. Naturligtvis anser jag att lönen var ett stort bortfall, men det finns aspekter som är betydligt värre att brottas med som arbetslös än vad en försämrade ekonomi medför”. (Hägglund, 2009a)

En psykisk kris är ett mentalt tillstånd vilken utlöses av en yttre omständighet och som sätter kroppen i stressläge (Aroseus, 2012a). Enligt Hägglund går personer som nyligen blivit arbetslösa ofta genom ett krisförlopp som för majoriteten börjar med en chockfas men som förhoppningsvis slutar med en så kallad utvecklingsfas. Om en ung vuxen aldrig fått tillfälle att ta steget in i arbetslivet blir känslan av utanförskap ofta väldigt närvarande, vilket leder till en krissituation. Att befinna sig i en sådan typ av krissituation under lång tid orsakar ofta ett lågt självförtroende och försämrade självkänsla. Lågt självförtroende och en försämrade självkänsla skapas på grund av att personen inte har möjlighet att använda sina talanger, kunskaper och färdigheter. (Hägglund, 2009b).

Kriser som orsakas av att bli av med jobbet, inte lyckas hitta ett jobb efter examen eller inte veta vad man vill studera är alla situationer i vilka människor kan uppleva starka ångestkänslor, hotad självbild eller starka behov som inte går att tillfredsställa. (Aroseus, 2012b).

Personalen på arbetsverkstäderna möter ofta unga som är drabbade av panikångest, prestationsångest och depression (Myntti, 2017b). Sådana yttringar ligger ofta till grund för att studierna inte fungerar som de ska. Samma orsaker gäller för unga arbetssökande i många fall, vilket leder till en kris i livet. (Hagström, 2017a).

Förändringar är naturliga i våra liv och är även sådana som gör att vi utvecklas som människor. Krisen uppstår när en förändring sker och situationen blir ohanterlig. Att vara

ute på okänd mark och varken känna igen sig själv eller människorna runt omkring en kan leda till en utvecklingskris. Det som kännetecknar en utvecklingskris är väntade livsförändringar som innebär nya krav på individen men som denne inte alltid vet hur den ska hantera. (Aroseus, 2012c).

Det är viktigt att komma ihåg att alla som deltar i arbetsverkstäders verksamhet har olika personliga bakgrunder och skilda erfarenheter av livet (Svahn, 2017). Det betyder att de kriser som personerna befinner sig i kan se olika ut beroende på de händelser de varit med om. Ett sätt att behandla livskriser är olika former av handledning (Berndtros, 2011) och i följande delkapitel kommer därför pedagogiska handledningens olika former tas upp.

2.2 Pedagogisk handledning

Pedagogiskt arbete i dagens samhälle handlar inte endast om undervisning, uppfostran och utbildning, som det ofta tolkas i vardagligt tal. Pedagogiskt arbete är så mycket mer och kan se ut på olika sätt i olika verksamheter. Samhället vill ibland endast fokusera på i vilka sammanhang ett arbete görs och glömmer ofta bort att det även handlar om vilka avtryck arbetet lämnar efter sig. Aktiviteter och verksamheter är sammansatta och innehåller en mängd olika delar och aspekter. När det gäller pedagogik kan man fråga sig vilka olika delar och aspekter av aktiviteter och verksamheter som gör att de anses som pedagogiska. (Svensson, 2009, ss. 13-16).

Det är viktigt att det i dagens samhälle investeras i verksamheter som valt att satsa på pedagogiskt arbete utanför skolvärlden. Detta eftersom de också når andra målgrupper än elever i grundskolan. Ett exempel på sådana verksamheter är arbetsverkstäder, där man arbetar med till exempel personer med studieuppehåll och arbetssökande. Arbetsverkstäders mål är även att främja ungas delaktighet i samhället, öka välmående bland unga och motarbeta marginalisering. Verksamheterna arbetar pedagogiskt genom bland annat olika typer av pedagogisk handledning för att stöda personlig utveckling bland såväl unga som gamla. (Foregangarna.fi, 2010d).

Att fungera som pedagog i dagens ständigt föränderliga samhälle kräver vissa specifika färdigheter i såväl personlighet, social förmåga och pedagogik (Hammaström-Lewenhagen & Ekström, 2002, s. 13). Grundtanken bakom handledning är att den ska vara till nytta för praktikanten som söker hjälp och omtanke. Benämningar för ordet handledning kan också vara vägledning, mentorskap eller coachning (Grönquist, 2014, ss. 16-17). Det finns många

typer av handledningsformer och i det här kapitlet kommer pedagogisk-, individuell- och grupphandledning samt studie- och karriärvägledning att tas upp. Detta eftersom det är de handledningsformer processen handlar om.

”Handleda” kan delas in i två delar för att reda ut vad begreppet betyder i praktiken. Ordet ”hand” kommer från fornsvenskan och är besläktat med ordet ”hända”. Ordet ”hända” är i sin tur besläktat med ordet ”händig”, vilket betyder att vara lämpad att göra något. ”Leda” kommer från fornsvenskan och betyder att föra något vidare. Handledning betyder i det här sammanhanget att fånga upp någon och föra denne vidare in i något praktiskt och gripbart samt göra hen lämpad för det. (Selander & Selander, 2015, s. 14).

Dagens handledning handlar inte endast om att leda fram praktikanten. Den handlar även om att klara av att hålla dialog, stöda reflektion kring eget agerande och öka förståelsen för andra perspektiv tillsammans med praktikanten. En handledare har alltså inte en traditionell lärarroll utan finns till för att stöda praktikanten samt föra in denne i en situations inre krets. I inre kretsen ska praktikantens kunskap tillämpas i praktiska verkliga situationer. (Selander & Selander, 2015, ss. 14-15).

Pedagogisk handledning är därför en handledningsform som fungerar som rådgivande och är anpassad efter praktikantens livssituation. Pedagogiska handledningssamtal utgår därför från den handleddes egna erfarenheter i dennes dagliga verksamhet och ändamålet med samtalet är att synliggöra en kunskapsutveckling hos praktikanten. Att arbeta med pedagogisk handledning innebär att följa olika upplevelseteman. Teman som behandlas är dialogiskt-, relationellt-, didaktiskt-tekniskt-, reflekterande-självfostrande-, förändrings- samt lednings tema. (Bohman & Carlsson, 2006, s. 10).

Det *dialogiska* temat behandlar en känsla av att vara här och nu. Handledarens förmåga att lyssna och bli berörd av den handleddes berättelser. Det *rationella* temat handlar om att lära känna den handledde genom att lyssna och bekräfta. När man i pedagogisk handledning fokuserar på det *didaktiskt-tekniska* temat skapas en energi i samtalet, rådgivningen anpassas efter situationen och öppnar upp samt visar olika möjligheter att ta sig an de problem som finns. Det *reflekterande-självfostrande* temat handlar om att stöda och hjälpa den handledde till självreflektion. Under *förändringstemat* hjälper man den handledde att se och granska sitt arbete kritiskt samt uppmuntrar till diskussion. Som sista tema, ledning, är det viktigt att handledaren tänker på att leda diskussionen efter den

handledde. Handledaren skapar ramarna för samtalen och den handledde skapar i sin tur innehållet. (Bohman & Carlsson , 2006, ss. 10-11).

Av handledarnas synpunkter framkom det att både personer med studieuppehåll och arbetssökande ofta behöver individuell handledning där man direkt kan tala med en sakkunnig. Alla är överens om att lyssna, ha tålamod och tid är handledningens viktigaste byggstenar. Uppsökande vägledaren på Föregångarna beskriver viktiga aspekter i handledning så här:

”Saker behöver få ta tid, speciellt svåra saker behöver massor med tid, både för att nå fram till och hantera. En tendens i samhället är att allt ska vara effektivt och gå fort. Man vill gärna lägga in folk i boxar för att snabbt kunna hänvisa dem till rätt service och nå en snabb lösning”.(Myntti,2017c).

En viktig del i pedagogisk handledning är relationen mellan praktikant och handledare. Relationen som skapas är mycket viktig för att handledningen ska bli lyckad. Från det att handledningen börjar till det att praktikanten är en färdig yrkesutövare måste relationen bygga på respekt. Respekt i den betydelse att praktikanten får den handledning som passar dennes mål, situation och personlighet. Båda parter måste tillsammans forma ett gott samarbete för att kunna bidra till utveckling och relationsbyggande. (Myntti, 2017d).

En handledare måste kunna känna empati för praktikanten men får inte blanda ihop det med sympati, att man känner samma känslor som den andre. Tolkningen av omvärlden sker redan som barn genom den grundinställning vi får till människorna i omgivningen. Som barn lär vi oss redan tidigt att bemöta andra människor med tillit eller misstro. Vi kan välja att vända oss till, mot eller från andra. Känslan att bli förstådd av modern är den första grundläggande relationen. Att bli förstådd trots de besvikelser man utsatts för under barndomen är en avgörande faktor i den naturliga utvecklingen. (Selander & Selander, 2015, ss. 25-26).

Förmågan att lyssna, ha tålamod och tid är det som praktikanten behöver under handledningen för att känna sig förstådd och kunna känna tilltro till handledaren (Puharinen-Finne, 2017). Genom lyssnandet kommer bekräftelse, genom tålamodet kommer tilltron och genom tiden skapas hållbara relationer. (Selander & Selander, 2015, ss. 22-24).

”Mycket av det jag gör är ställer frågor (rätt frågor, som vi talade mycket om under min studietid) och också repeterar det som ungdomarna säger till mig. Bara för att de ska höra

hur jag tolkar saker och hur det de säger kan låta i andras öron, och för att det många gånger får dem att se på sina problem på ett annat sätt.”(Rosenqvist, 2017a)

Även om det finns flera olika pedagogiska handledningsformer är det viktigt att ta i beaktande de gemensamma nämnare som behöver finnas för att det ska leda till en lyckad handledningsprocess. Pedagogisk handledning kan fungera både genom individuell- och grupphandledning. I följande delkapitel kommer därför den praktiska skillnaden mellan de olika handledningsformerna behandlas.

2.2.1 Individuell- och grupphandledning

”Individuell handledning” innebär ett en-till-en förhållande mellan handledaren och praktikanten under handledningsprocessen (Tveiten, 2003, s. 45). De grundläggande aspekterna som kännetecknar individuell handledning är: ett övergripande stöd för praktikanten, utvärdering och uppföljning av praktikantens situation, en handlingsplan, diskussion, utredning samt förbättring av deltagarens kunskande och färdigheter som stöd i vardagen. (Hassinen, 2008, s. 31).

Handledare som arbetar med studie- och karriärvägledning använder sig ofta av individuell handledning tillsammans med praktikanten. Ett annat sätt att arbeta med handledning är att använda sig av grupphandledning. Genom grupphandledning kan praktikanten istället få ökade möjligheter att skapa nya synvinklar på det egna agerandet. I grupphandledning blir praktikantens åsikter och agerande inte endast utlämnat för handledarens synpunkter och praktikanten får dessutom lära sig grupparbetesprocesser och vad det innebär. (Selander & Selander, 2015, ss. 63-64).

Genom en grupparbetesprocess kan praktikanten lära sig mer om hur olika kommunikationsvägar och relationer fungerar samt hur olika ”klimat” skapas i gruppen. En grupp kan utveckla ett klimat av misstänksamhet och slutenhet men också samarbete och öppenhet. Handledaren spelar en mycket viktig roll för hur klimatet formar sig i gruppen. Om det i en grupp utvecklas en ömsesidig öppenhet för att prova tankar och slutsatser, en öppenhet kring misstag och felgrepp så blir arbetet i gruppen tryggt. Om det däremot utvecklas ett klimat av slutenhet och misstänksamhet får inte praktikanterna någon möjlighet att utveckla sin personliga yrkesroll på ett positivt sätt. I sådana fall missas hela poängen med att fungera som grupphandledare. (Selander & Selander, 2015, ss. 64-65).

Ett sätt att handleda grupper är när praktikanten får fungera som en medlem i ett arbetslag och får möjligheten att utveckla kontakter på arbetsplatsen. Innan grupphandledningen börjar är det viktigt att praktikanten är medveten om handledningens förutsättningar som definierats tillsammans med praktikanten och handledaren före starten. Det är även viktigt att praktikanten är medveten om att handledaren har det övergripande ansvaret för processen, även om övriga arbetskamrater kan bidra med värdefulla tillskott och kunskaper för praktikantens kommande yrkesidentitet. Som handledare vid grupphandledning bör man göra klart för praktikanterna vad som förväntas av dem vid eventuella gruppmöten eller andra delmoment under arbetets gång. Detta för att undvika onödiga konflikter eller missförstånd. (Selander & Selander, 2015, s. 66).

2.2.2 Studievägledning

Genom studievägledning, även kallat studiehandledning, kan personer som har låg skolmotivation eller funderar på studiebyte få hjälp. Studiehandledaren Simon Grannas beskriver studievägledning som mycket mer än att endast hålla reda på prognoser. Han menar att under studievägledningen hittar många elever sin egen personlighet, styrkor och svagheter som sätter grunden för personens identitet. Att känna sig själv, vara medveten om sina styrkor och svagheter har ofta en stark betydelse för de val en person gör senare i livet. (Grannas, 2014).

Projektet RAMP, som drivs av Föregångarna riktar sig till studerande eller personer som har studier i sikte och är mellan 16 och 29 år. Många som kommer till RAMP saknar studieplats/utbildning och behöver hjälp med att hitta rätt. När det kommer till arbetssätt som studievägledare poängteras ”att lyssna aktivt” och ”förmåga att naturligt kunna ställa både öppna och slutna frågor” som viktiga kompetenser för att gå igång en dialog med praktikanten. En annan viktig förmåga är att stimulera praktikanten till självreflektion, så kallat ”empowerment”. Även om den förmågan anses som viktig är det även något som samtidigt är mycket utmanande att klara av i en handledningsprocess. (Hagström, 2017c).

På RAMP fungerar också studiehandledningen som en alternativ lösning för att få en andningspaus i studierna och få tid att fundera på vad man egentligen vill studera eller jobba med i framtiden. Genom RAMP kan man också välja att studera kurser eller jobba på att förbättra sin finska, sin kunskap inom datorer o.s.v. Praktikanten får tillsammans med handledaren göra upp en plan som utgår från praktikantens mål. Ett annat alternativ är att

genom verksamheten och tillsammans med skolan komma till RAMP för att utföra vissa studier som är ogjorda eller som personen ligger efter i. (Foregangarna.fi, 2010d).

2.2.3 Karriärvägledning

Eftersom majoriteten av den målgrupp praktikanter som intervjuades är unga arbetssökande kan det vara av betydelse att reflektera kring vad handledning inom kategorin arbete och karriär betyder. För att handleda arbetssökande personer finns något som kallas karriärvägledning.

Karriärvägledning stöder individens arbetsförmåga och arbetsberedskap och främjar därmed starten för eller tillbakagången till arbetsmarknaden. I karriärvägledning ligger fokus även på att ge dagligt stöd till deltagarna. Centrala områden för inläring är vilka krav som finns inom arbete samt vilka konkreta färdigheter som behövs för att samverka i en arbetsgemenskap. (Hassinen, 2008, s. 8).

Karriärvägledning på en arbetsverkstad behandlar olika områden i olika nivåer för att det ska passa deltagarens behov och målsättning. Områden som behandlas på olika nivåer är sysselsättning, handledande arbetsträning, rehabiliterande arbetsträning och startträning. Sysselsättning fokuserar på olika anställningar för arbetslösa med arbets- och funktionsförmåga samt för personer med eventuella funktionshinder. Handledande arbetsträning stöder bristfällig arbetsfärdighet och arbetsberedskap. Rehabiliterande arbetsträning tränar upp deltagarna inför arbetsträning (träning i arbetslivet för personer som har problem med sin mentala hälsa). Startträning stöder arbetsfärdigheter och sociala färdigheter, kartlägger arbetsprestationer och ger gradvis rehabilitering inför andra verksamhetsformer. (Hassinen, 2008, ss. 9-10).

Karriärvägledning går ut på att arbeta med praktikanter själv som utgångspunkt. Praktikantens kunnande och önskemål inför framtiden står i fokus under handledningen. Karriärvägledning i sådana former hjälper personer att få fram väsentlig information i Cv:n samt bygger på mer djupgående diskussioner om framtid samt karriärplanering- och funderingar. (Sundman, 2017a).

Viktiga delar i handledning vid arbetssökning bygger på klara målbilder. Att arbeta steg för steg mot målet, att uppmuntra och att stöda praktikanter i arbetssökningsprocessen är det absolut viktigaste när det kommer till karriärhandledning (Bengs, 2017). Som handledare i

karriärvägledning är det viktigt att komma ihåg att alla har sina personliga styrkor och svagheter när det gäller att ta steget in i arbetslivet. (Svahn, 2017b).

Öga mot öga möten med praktikanten är den absolut viktigaste delen att ta i beaktande vid pedagogisk handledning. Trots det kan virtuell handledning som kompletterande metod säkerligen fungera i praktiken. Virtuell handledning har dock inte provats i särskilt stor utsträckning i verksamheten än så länge. Det viktigaste när det kommer till att använda sig av virtuell handledning är att praktikanterna har datorvana och möjlighet till individuell handledning i studier och arbetssökande vid sidan av den virtuella handledningen. (Puharinen-Finne, 2017b).

2.3 Digitaliseringens betydelse

Digitalisering är idag något som kan betyda många saker i olika sammanhang och kan därför verka otydligt. Att använda sig av ordet digitalisering blir ändå allt vanligare och själva ordet digitalisering betyder ”omvandla i digital form” (Synonymer.se, 2017). Ordet används ofta i den betydelsen när man har övergått från att arbeta genom till exempel pappersarbete till att arbeta digitalt på nätet eller genom en dator.

I en artikel 15.6.2015 framkom det hur digitaliseringen kan användas för att skapa ett långsiktigt hållbart samhälle. Människor hade tidigare endast tid och rum att förhålla sig till medan det nu även finns det digitala. Digitaliseringen för med sig utmaningar vilket betyder förändringar i alla sammanhang. Affärsmodeller, organisationer och mänskliga samarbeten påverkas redan och kommer att fortsätta påverkas. Fler jobb kan och kommer att automatiseras, vilket kommer påverka vilket slags jobb människor sysselsätter sig med i framtiden. Om en sådan omställning går för snabbt blir det dock en utmaning i sig. Den digitala dimensionen påverkar mänskliga samarbeten redan idag, men även fysiska saker och platser håller på att få nya betydelser och egenskaper med hjälp av den nya dimensionen. (Regeringen.se, 2015a).

Idag är det viktigt att komma ihåg att digitalisering inte endast handlar om effektivisering, handel och marknadsföring, utan även om att förändra allt från stora värdekedjor till mindre organisationer. Följden av digitaliseringen tros ändå på långsikt komma att skapa möjligheter att ta itu med de stora utmaningarna som handlar om social, ekologisk och ekonomiskt hållbar utveckling. (Regeringen.se, 2015b).

Det finns både utmaningar och möjligheter med digitalisering och i följande delkapitel kommer jag därför avgränsa mig till att diskutera digitalisering av pedagogiskt arbete samt vilka fördelar och nackdelar den kan föra med sig.

2.3.1 Digitalisering av pedagogiskt arbete

Enligt Puharinen-Finne förhåller sig många av handledarna på Föregångarna skeptiska till ett mer digitaliserat-pedagogiskt arbetssätt och att använda sig av virtuell handledning. Många anser att den pedagogiska handledningen fungerar bäst genom att arbeta öga mot öga tillsammans med praktikanten. Att kommunicera genom text ofta orsakar missförstånd och bidrar till oklarhet i sammanhanget. (Puharinen-Finne, 2017c).

Didaktiska Dimensioner i Digitalt lärande (framöver DiDiDi), är ett forsknings- och utvecklingsprojekt vid Åbo Akademi i Vasa. DiDiDi är ett projekt som behandlar de pedagogiska frågorna om digitaliseringen. Intresset för projektet har systematiskt riktats mot den pedagogiska fördelen som digitaliseringen kan tänkas ha för undervisning och lärande på alla olika plan. (Dididi.fi, 2017a).

Genom projektet har det framkommit att det finns ett starkt behov av att studera digitalisering i den finländska utbildningen och omgivningen samt att lärare och annan undervisningspersonal är av intresse för att lära sig mer om digitala medel i pedagogiskt arbete. Önskemål som kommit upp har lett till kurser i hur man använder allt från smartboarden, smarttelefonen, pekplattor, e-resurser och sociala medier i undervisningen. Det har visat sig att digitalisering som samhällsfenomen både skrämmer och lockar i branschen. Ny kunskap som projektet skapat har visat att de pedagogiska omfattningarna i digitalt lärande är betydande men även att fortsatt forskning krävs. Samtidigt har projektet bevisat att digitaliseringen skapar möjligheter för att lära och skapa lärande tillsammans. Utvecklingen som skett genom DiDiDi-projektet har även bevisat betydelsen av att rikta blicken mot gruppens värde samt pedagogikens sociologiska och samhällseliga utsträckning. (Dididi.fi, 2017b).

Den alltmer nätbaserade miljön ställer även en hel del krav på utbildning. Utvecklingsavdelningen på Helsingfors universitet har utvecklat en handbok för internetbaserat pedagogiskt arbete med fokus på undervisning vid universitet. Trots att handboken fokuserar på undervisning stöder den många mer allmänna aspekter som kan

vara bra att fundera på när det kommer till att arbeta nätbaserat. (Löfström, Kanerva, Tuuttila, Lehtinen, & Nevgi, 2007, ss. 12-13).

2.3.2 Fördelar och nackdelar med nätbaserat arbete

Inläringen har störst chans att bli meningsfull när den lärandes egen aktivitet och satsning på eget lärande står i fokus. En möjlighet att få den lärande att styra sin egen inläring är att denne får lära efter eget intresse och därmed även öka aktiviteten. Inläringen främjas när den lärande kan anknyta kunskapen till existerande händelser i samhället som känns relevant för personen. Ett sätt att stöda en sådan inläring är att arbeta med nätbaserade metoder och därmed lära deltagaren metakognitiva färdigheter, d.v.s. lära sig att lära. (Löfström, Kanerva, Tuuttila, Lehtinen, & Nevgi, 2007, s. 21).

När man arbetar nätbaserat är det viktigt att fundera på hur interaktion skapas mellan deltagare och lärare. I tidigare forskning kring nätbaserade kurser (Mannsienmäki & Manninen, 2004) kom det fram att en fördel med nätbaserat arbete är att det är enkelt att skapa djupare diskussioner och öka interaktionen mellan deltagarna och handledare eller lärare. Detta eftersom diskussionerna som förs över internet möjliggör tid att reflektera och tänka efter hur ens eget svar ska formuleras samt vad studiekompisarna kommenterar. (Löfström, Kanerva, Tuuttila, Lehtinen, & Nevgi, 2007, ss. 60-61).

Enligt Becker innebär digitalisering idag och i framtiden nya sätt att arbeta och samarbeta. Han anser att digitaliseringen ger nya sätt att lagra information och minnas, nya sätt att kommunicera och lära. Enligt Becker är den största fördelen tillgängligheten. Studerande får genom digitaliseringen konstant tillgång till verktyg och nät. Tillgängligheten av uppgifter, planeringar och pedagogresurser och kompisar för stöd ökar också betydligt. (Becker, 2017)

Digitala verktyg möjliggör utvecklandet av lärandeprocesser, samarbete och ökar förståelsen för eget lärande på ett sätt som tidigare inte var möjligt. På grund av internets självklara rikedom av resurser ger digitaliseringen nya möjligheter till lärande och deltagande i till exempel olika sociala nätverk på internet. Genom de sociala nätverken kan det personliga gränslösa lärandet växa och utvecklas. (Johnsson, 2017).

När det kommer till virtuell handledning kan det vara av fördel för handledaren innan handledningsstarten att komma och visa upp sig fysiskt samt prata med de unga vuxna åtminstone en gång. Efter att de bildat en uppfattning om personen är det mer sannolikt att

den virtuella handledningen fungerar bra. De unga vuxna bör ändå ha tillräckligt med sociala kontakter utanför handledningen för att den inte ska missgynna dem socialt. (Rosenqvist, 2017b).

Utmaningarna och nackdelarna som internetbaserat lärande kan föra med sig i pedagogiskt arbete och i synnerhet inom pedagogisk handledning är ändå många. Ett samhälle vilket sköts endast via internet kan många gånger bli ett problem när det kommer till att få tag på en människa att prata om sina ärenden med. Eftersom styrkan i handledarnas arbete är de personliga träffarna för att diskutera och hjälpa praktikanterna, kan internet göra arbetet svårt. Det är vanligt att just de ärenden som kunderna förväntas sköta själva via nätet är de som de önskar diskutera med en handledare. (Myntti, 2017d).

En känslig målgrupp vill ofta att någon sitter ner med dem och i lugn och ro, förklarar och hjälper. Sociala medier som e-post eller Facebook är ändå av positiv betydelse för kontaktens skull och ribban för att ta kontakt är då oftast lägre än att de som behöver stöd skulle komma in till verksamhetsplatsen för första mötet. Virtuell handledning behöver dock inte vara en dålig sak och kunde fylla sin funktion i flera avseenden. Till exempel möjligheten att kunna vara anonym och fråga om saker som bekymrar en, men som man inte vågar berätta för någon om är mycket viktig. Anonyma chattar och frågeforum har hjälpt många, speciellt unga, att hitta sund information på internet. (Myntti, 2017e).

Enligt Rosenqvist är det viktigt att först träna sig på att vara runt människor. Det är av betydelse att deltagarna klarar av rutinerna med att komma i tid och delta i till exempel utsatta lunchpauser och kaffepauser för att skapa förutsättningar för digital handledning. Sådana situationer kunde annars bli svåra att förhålla sig till för personer som kommit till arbetsverkstäderna (Rosenqvist, 2017c). Enligt Sjöholm-Kyllönen är personlig handledning som endast sker över internet inte en bra lösning för personer som till exempel redan är lite marginaliserade och inte känner sig delaktiga i sociala sammanhang från tidigare (Sjöholm-Kyllönen, 2017).

2.4 Delaktighet ur ett socialpedagogiskt perspektiv

Socialpedagogiken intresserar sig särskilt för utanförskap och underordning, ofta kopplat till vad som betraktas som normalt och avvikande. Tidigare har socialpedagogiken mest fokuserat på människor som är ”onormala” och avvikande i samhället. Idag vill socialpedagogiken istället fokusera på vilka faktorer som skiljer det ”normala” från det

”onormala”. Bland annat hur normalitet/avvikelse och delaktighet/utanförskap utformas i de föränderliga socialisationsprocesser, vilka pågår i samhället (Molin, Gustavsson, & Hermansson, 2008, s. 10). Delaktighet behandlas och avgränsas i den teoretiska diskussionen så att de matchar målgruppens livssituationer och behov.

För personer med studieuppehåll och arbetssökande handlar delaktighet om att vara en del av till exempel en studerande gemenskap eller en arbetsgemenskap. Genom att arbeta socialpedagogiskt strävar man efter att skapa samt upprätthålla de sociala relationerna mellan individen och gemenskapen i samhället. Delaktighet ur ett socialpedagogiskt perspektiv handlar om individens rätt att vara en del av samhället eller en grupp. Målet med den delaktigheten är att bredda samhällets syn på normalitet och se mångfald som en tillgång istället för något onormalt eller svagt. Ur ett socialpedagogiskt perspektiv ska dagens välfärdssamhälle fungera så att det passar alla, oavsett kön, etnisk bakgrund, social bakgrund eller särskilda behov. (Lomijoki & Andersin, 2014, s. 16).

Att vara delaktig kan tolkas på flera olika sätt. Inom det socialpedagogiska området pratar man om delaktighet inom integrering och normalisering. Det är viktigt att hjälpa personer som känner sig utslagna från något håll i samhället så att de kan få tillbaka en normal vardag. Genom att få dem att känna samhörighet med andra människor eller grupper samt få dem att integreras i olika sammanhang och aktiviteter kan känslan av delaktighet öka (Lomijoki & Andersin, 2014, s. 19). På resurscentret Föregångarna arbetar man aktivt med delaktighet genom att ordna och upprätthålla dagliga program som personliga projektarbeten, föreläsningar, kreativitetsträning, studiebesök och andra aktiviteter (Wester & Wrede-Jäntti, 2016, s. 48).

3 Metoder och arbetssätt

I detta kapitel kommer jag att beskriva valet metoden semi-strukturerad intervju vilken använts för intervjuerna med de unga vuxna, den pedagogiska modell som använts som bas för handledningsprocessen samt hurudant arbetssätt jag haft under examensarbetet. Jag kommer även ta upp kriterier för urvalet och etiska överväganden som haft betydelse för intervjuresultatet samt analysen.

3.1 Semi-strukturerad intervju

Metoden jag använt mig av är kvalitativ semi-strukturerad intervju. Intervjuerna med de som hade studieuppehåll och de som var arbetssökande gjordes för att kartlägga och analysera deras egna tankar och reflektioner kring egen livssituation. Genom intervjuerna ville jag även ta reda på hur de tänker kring dagens arbetsfält, utbildningsmöjligheter samt det stöd de får i studievägledningen eller arbetssökandet.

Intervjumetoden valdes eftersom den ger ökad möjlighet till en bred förståelse för situationen samt en helhetsbild av intervjupersonerna. En förklaring till denna möjlighet är att det under intervjun ges tillfälle att ställa följdfrågor vilket ökar sannolikheten för grundliga svar. Möjligheten till att ställa följdfrågor under intervjun ökar även chansen för god validitet då missförstånd kan klargöras direkt i intervjusituationen (Ahrne & Svensson, 2011, ss. 62-63)

Analysen av intervjuerna med de unga vuxna fungerade som en bas för att skapa så verklighetsbaserade utgångspunkter som möjligt till handledningsprocessen.

3.2 Pedagogisk modell

Den pedagogiska modellen jag valt att använda heter Problembaserat lärande (härefter PBL). PBL är en utbildningsidé vilken väckt stort intresse runt om i världen och i olika utbildningar. Modellen har även visats fungera utmärkt i en nätbaserad inlärningsmiljö (Löfström, Kanerva, Tuuttila, Lehtinen, & Nevgi, 2007, s. 39). Modellen kommer i det här delkapitlet presenteras efter den modell som vanligtvis används i till exempel kurser som baseras på PBL. Handledningsprocessen som gjorts med de unga vuxna bygger på modellen som presenteras i det här delkapitlet. I kap 4.5 kan man ta del av hur modellen har utvecklats så att den ska passa målgruppen för examensarbetet.

PBL-modellen bygger på att deltagarens lärande placeras i centrum för sin egen lärandeprocess. Olika fenomen som den lärande har kunskap och förståelse som fungerar som startpunkt för det fortsatta lärandet i processen. I modellen uppmärksammas vad som ska läras och var det som ska läras hör hemma i olika situationer. Den lärande styr under processen sitt eget lärande för att öka sin egen kunskap och förståelse för situationer den kan utsättas för i det vardagliga livet/arbetet. Den lärande får även under processens möjlighet att formulera sin förståelse av och kunskap om olika situationer tillsammans med andra. (Hård af Segerstad, Helgesson, Ringborg, & Svedin, 1997, s. 9).

På de ställen där PBL tillämpats har olika typer av arbetsmetoder utvecklats för att underlätta de lärandes problemlösningsprocess och för att effektivisera grupparbetsprocesser. Det som arbetsmetoderna har gemensamt är att man använder verklighetsbaserade situationer som utgångspunkter för att stöda lärandet (Hård af Segerstad, Helgesson, Ringborg, & Svedin, 1997, s. 71). Avsikten med att använda gemensamma utgångspunkter är för att det individuella tänkandet ska omvandlas till en kollektiv process och för att alla lärande genom diskussioner ska kunna lära av varandra (Hård af Segerstad, Helgesson, Ringborg, & Svedin, 1997, s. 73).

PBL modellen utgår från olika utgångspunkter som de lärande kan stöta på i vardagen. Tanken med utgångspunkterna är att från dem hitta ett eller flera problem som uppstått i situationen. Författarna menar att när ett problem dyker upp i vår vardag börjar massvis med tankar flyga förbi i huvudet om hur problemet kan lösas. PBL stöder och effektiviserar förmågan att tänka problemlösande. Vad behövs för att kunna lösa problemet? Finns det som behövs? Om inte, hur skaffa det som behövs? (Hård af Segerstad, Helgesson, Ringborg, & Svedin, 1997, ss. 71-72).

För att lösa problemen i utgångspunkterna finns det en problemlösningssmodell som de lärande ska följa under lärandeprocessen. Problemlösningssmodellen baserar sig på sju punkter, vilket är till för att hela gruppen ska kunna anpassa sig och vara på samma punkt i arbetsprocessen samtidigt. Strukturen som skapas genom att hålla sig till punkterna gör att gruppen samt de enskilda medlemmarna har lättare att både ge och ta i gruppen och lära sig att alla inte tänker i samma takt och på samma sätt som en själv. Insikten av att alla inte lär sig i samma takt och på samma sätt är tänkt att fungera som en möjlighet, inte som ett problem. (Hård af Segerstad, Helgesson, Ringborg, & Svedin, 1997, s. 73).

De sju punkterna som används i modellen kan se lite olika ut beroende på i vilket syfte man använder modellen utbildningsmässigt men utgår i grund och botten ändå från samma problemlösningsprocess (Hård af Segerstad, Helgesson, Ringborg, & Svedin, 1997, ss. 73-74). Nedan visas en modell för hur problemlösningsprocessens sju punkter i vanliga fall ser ut:



Figur 1. Ofta använd 7-steps modell i PBL.

Genom steg 1, *se problemet*, får deltagarna bekanta sig med utgångspunkten och vad den betyder. Under första punkten får deltagarna även möjlighet att fråga handledaren om saker som i utgångspunkten känns oklara (Hård af Segerstad, Helgesson, Ringborg, & Svedin, 1997, ss. 76-77). I steg 2 sker *analys och definition*, där gruppmedlemmarna får chans att kasta fram tankar och idéer kring utgångspunkten. I det här skedet utnämner gruppen eller handledaren en ordförande som ser till att alla kommer till tals samt en sekreterare som ser till att alla idéer och tankar gruppen diskuterar skrivs upp (Hård af Segerstad, Helgesson, Ringborg, & Svedin, 1997, s. 77).

När steg 1 och 2 är avklarade kan gruppen fortsätta till steg 3 där *problemområden systematiseras*. Här plockas fakta ur utgångspunkten ut. Vad är väsentligt i den här situationen? Fakta plockas tillsammans ut för att lättare kunna formulera problem vilket sker i steg 4. (Hård af Segerstad, Helgesson, Ringborg, & Svedin, 1997, ss. 79-80).

Steg 3 handlar även om *problemformulering*. Problemformuleringarna skapas utgående från den fakta som plockats ut i steg 3. När problemformuleringar skapats ska gruppen tillsammans besluta om vilket problem de vill undersöka och fortsätter därefter med att precisera inlärningsbehov. (Hård af Segerstad, Helgesson, Ringborg, & Svedin, 1997, s. 80).

Gruppen *preciserar inlärningsbehoven* i steg 4. I det här steget funderar gruppen tillsammans ut möjliga orsaker till problemet de valt och listar därefter ner de orsakerna som känns realistiska för att ha orsakat problemet. De möjliga orsakerna fungerar som bas

för de gemensamma frågeställningarna som gruppen i slutskedet av steg 5 ska hitta på och därefter undersöka (Hård af Segerstad, Helgesson, Ringborg, & Svedin, 1997, ss. 80-81). Exempel på hur en möjlig orsak och frågeställning kan se ut: *Pelle lider av dålig självkänsla och självförtroende – hur kan man jobba med sin egen självkänsla och sitt eget självförtroende för att öka välmående?*

I steg 5 undersöks de frågor som formulerats och kunskap/information inhämtas för att söka svar på frågan eller frågorna. Detta steg kan göras individuellt eller i par beroende på hur kursen är uppbyggd. (Hård af Segerstad, Helgesson, Ringborg, & Svedin, 1997, s. 81).

I det nästsista steget, steg 6, *bearbetas* och *belyses* den nya kunskapen samt informationen som deltagarna har samlat på sig. Det är i det här steget som deltagarna lär av varandra och får möjlighet att dela med sig av sina nya insikter och ta del av andras insikter. Steg 6 är även till för att deltagarna ska få ett mycket bredare perspektiv på problemet än vad de skulle ha fått om de arbetade för sig själv och endast delgav de nya insikterna till handledaren. (Hård af Segerstad, Helgesson, Ringborg, & Svedin, 1997, ss. 81-82).

Avslutningsvis sker *utvärderingen* i steg 7, där gruppen får möjlighet att tillsammans med handledaren berätta om de problem som formulerades, de möjliga orsakerna de hittat på samt hur bearbetningen av informationen framskred. Under utvärderingen får gruppmedlemmarna även berätta om de nya insikterna, den nya kunskapen och den nya förståelsen de fått under problemlösningsprocessen. Under utvärderingen får de också reflektera kring processen och vad som kunde gjorts annorlunda eller vad som fungerade bra. Utvärderingen är ett viktigt skede eftersom det då framkommer förbättringsförslag som kan tillämpas i nästa process som sker när följande utgångspunkt delas ut. (Hård af Segerstad, Helgesson, Ringborg, & Svedin, 1997, ss. 84-85).

3.3 Urval och etiska överväganden

Intervjupersonerna i undersökningen och handledningsprocessen är utvalda efter vissa kriterier. Kriterierna skapades utgående från studiens syfte och frågeställningar. Målgruppen var tänkt att vara unga vuxna mellan 20-29 men blev slutligen en målgrupp i åldrarna 17-34. Alla skulle vara praktikanter på en svenskspråkig arbetsverkstad i Finland. Intervjupersonerna och de som även deltog i handledningen är bosatta i två olika kommuner. Båda kommunerna representerade både personer med studieuppehåll och arbetssökande. I handledningsprocessen representerade Vasa arbetssökande och Åbo

personer med studieuppehåll. Orsaken till skillnaden på de olika handledningsgrupperna i kommunen berodde på att Vasa har betydligt fler arbetssökande personer på sin arbetsverkstad medan Åbo har betydligt fler personer med studieuppehåll.

Att Åbo har fler personer med studieuppehåll än arbetssökande på sin svenskspråkiga arbetsverkstad har sina orsaker. Mindre svenskspråkiga städer i Åboland erbjuder stöd för arbetssökande på svenska i sina egna städer vilket betyder att Troja ofta har fler praktikanter med studieuppehåll. En annan orsak är att andelen som pratar både finska och svenska i Åbo är betydligt större än andelen i Vasa med omnejd. Åbobor har därför ett bredare utbud på stödtjänster eftersom de även har möjlighet att använda sig av finskspråkiga stödtjänster medan Vasaborna som inte pratar finska endast har Vasas enda svenskspråkiga arbetsverkstad att vända sig till. (Rosenqvist, 2017d).

Etiska överväganden som gjorts inom studien för handledningsprocessen är respekten för det mänskliga värdet samt den mänskliga friheten (Hedin, 2011, s. 5). De tillvägagångssätt som blivit följden av detta är att intervjupersonerna är anonyma under både intervjun och redovisningen av handledningsprocessen. I resultatet presenteras inte heller om de hör till arbetsverkstaden i Åbo eller i Vasa.

Ett annat etiskt övervägande som verkställts är att intervjupersonernas intressen som lätt kan kopplas till en viss person inte syns i resultatet. Detta för att visa respekt för intervjupersonernas anonymitet (Hedin, 2011, s. 5) då arbetsverkstäderna i båda kommunerna är relativt små och kända i Svenskfinland. Det inspelade materialet från intervjuerna kommer endast att användas i denna studie och kommer efter arbetets publicering att raderas. Intervjupersonerna blev innan intervjutillfället och handledningsprocessen informerades om ovanstående överväganden samt arbetets syfte. Därefter har de själva haft möjlighet att fatta ett beslut kring sin medverkan i både undersökningen och handledningen.

3.4 Arbetssätt och antagande

Under arbetets gång har det inte funnits en specifik uppdragsgivare utan istället samarbetspartners. Samarbetsparterna har fungerat som handledare för arbetet och har hjälpt till med praktiska saker för att processen ska kunna genomföras på deras verksamhetsplats under dagtid. Jag har även fått handledning från mina samarbetspartners kring att arbeta med de unga vuxna som deltagit i handledningen.

Ansvar för både intervjuerna och att handledningsprocessen har hört till mig medan stöd aktivt erbjudits från arbetsverkstädernas handledare. Stödet fanns till ifall jag skulle få problem med deltagare eller velat diskutera något som berör deltagarna under handledningen. Samarbetet med handledarna har skett via fysiska möten, telefon och per e-post.

4 Resultat och analys

Intervjuerna med de unga vuxna skedde i Vasa på Föregångarna den 10.2.2017 i vilka sex stycken deltog samt i Åbo på Troja den 3.3.2017 i vilka ytterligare fyra unga vuxna deltog. Intervjuerna hölls individuellt med varje deltagare och alla fick samma frågor. Frågorna kunde vid behov ändras så att de bättre passade en arbetssökande eller en person med studieuppehåll. Frågorna som ställdes till de unga vuxna på arbetsverkstäderna finns i bilaga 2.

Delapitlen inleds med en presentation av intervjupersonernas egna livssituationer. Därefter presenteras resultatet i form av personernas svar inom de olika teman som intervjufrågorna behandlade; syn på samhället samt stöd av omgivningen. Varje delkapitel avslutas med en mindre analys av resultatet kring temat. Kapitlet avslutas med en sammanfattande analys kring hela resultatet som kom att ha betydelse för de verklighetsbaserade utgångspunkterna i handledningsprocessen.

De tio intervjupersonerna presenteras utan namn och istället med en bokstav och ålder. Intervjupersonernas kön tas inte med i resultatet och analysen eftersom det inte var av betydelse att veta kön i det här sammanhanget.

4.1 Egen situation

Person A, 25 år gammal, bor hemma hos sin mamma och har varit aktivt arbetssökande i nästan ett halvt år vid intervjutillfället. Innan person A blev arbetslös hade hen tagit grundexamen i musik. Person A berättar att hen tidigare gjort arbetspraktik som butiksbiträde innan hen kom till arbetsverkstaden. Under tiden som arbetslös har hen endast arbetat genom olika musikevenemang som fungerat mest som ströjobb men inte gett någon fast inkomst. Orsaken till sin egen situation var enligt person A fel val av bransch samt kräsenhet när det kom till att ta vilket jobb som helst.

Person B, 29 år gammal, bor själv och har varit passivt arbetssökande i ett halvt år vid intervjutillfället. Innan hen blev arbetslös studerade hen till närvårdare genom läroavtal. Under de senaste veckorna har person B börjat avlägga kurser till socionomutbildning och fokuserar därför inte på att aktivt söka jobb vid intervjutillfället. Största orsaken till den egna situationen var enligt person B fysisk ohälsa, vilket begränsade utbudet av närvårdarjobb.

Person C, 31 år gammal, bor själv och har varit aktivt arbetssökande i ett halvt år vid intervjutillfället. Innan tiden som arbetslös hade hen tagit sin examen till närvårdare år 2013 och varit långtidssjukskriven i 3 år på grund av en fysisk sjukdomsattack. Sjukdomsattacken gjorde att hen vid tillfället inte kunde jobba som närvårdare. Vid intervjutillfället har person C varit frisk i 1,5 år. Orsaken till egna situationen ansåg person C vara ett alltför långt mellanrum i Cv:n. Hen upplevde att arbetsgivare ställer sig kritisk till att en person varit sjukskriven i så ung ålder och så länge samt att hen inte ännu hade hittat en möjlig orsak till den tidigare sjukdomen.

Person D, 25 år gammal, bor själv och har varit aktivt arbetssökande i ett halvt år vid intervjutillfället. Innan hen blev arbetslös hade hen blivit utexaminerad dramainstruktör och sommarjobbat. Vid intervjutillfället sökte person D aktivt jobb men kände sig begränsad på grund av sin psykiska hälsa som gör att hen inte kan jobba med vad som helst. Orsaken till den egna situationen var enligt person D den psykiska sjukdomen samt ett osäkert branschval.

Person E, 27 år gammal, bor själv och har varit passivt arbetssökande i ett år. Innan hen blev arbetslös hade hen blivit utexaminerad kock och hunnit jobba som det i flera år innan hen blev utbränd och sjukskriven. Vid intervjutillfället söker person E inte jobb aktivt eftersom hen fortfarande känner en stark orklöshet och funderar på att skola om sig till något annat. Orsaken till egen situation enligt person E var den starka orklösheten som utbrändheten hade fört med sig, samt en rädsla för att återgå till samma bransch där utbrändheten utlöstes.

Person F, 20 år gammal, bor hemma hos sina föräldrar och har varit passivt arbetssökande i några veckor vid intervjutillfället. Innan hen blev arbetssökande hade hen haft studieuppehåll i två år. De pågående studierna i maskin och metall hade avslutats på grund av orklöshet samt familjeproblem som satt stop för skolmotivationen. Vid intervjutillfället funderade person F på att återuppta studierna eller hitta ett jobb inom branschen för maskin

och metall. Största orsaken till den egna situationen enligt person F var motivationsbrist och dåliga familjeförhållanden som tog energi.

Person G, 17 år gammal, bor hemma hos sina föräldrar och har haft studieuppehåll i ett år vid intervjutillfället. Innan hen tog studieuppehåll studerade hen till frisör. Person G var tvungen att avsluta sina studier på grund av allergier mot färgmedel samt eftersom hen drabbades av utbrändhet. Vid intervjutillfället funderade hen på att söka in till bartender- och servitörutbildning men var osäker om hen skulle klara av det eftersom känslan av orklöshet ännu var stark. Största orsaken till den egna situationen var enligt person G utbrändheten som i sin tur skapade en orklöshet att överhuvudtaget orka göra någonting under dagarna.

Person H, 23 år gammal, bor själv och har haft studieuppehåll i ett halvt år vid intervjutillfället. Innan studieuppehållet studerade person H dataprogrammering och orsaken till studieuppehållet var brist på motivation. Vid intervjutillfället funderade hen på att helt byta bransch till akutvårdare och hade under senaste tiden börjat engagera sig i frivilligverksamhet i kommunen. Största orsaken till den egna situationen var enligt person H osäkerhet kring branschvalet och en vilja av att hjälpa människor istället för att programmera datorer.

Person I, 30 år gammal, bor själv och har varit arbetslös i 6 år vid intervjutillfället. Innan hen blev arbetslös hade hen tagit examen till datanom. För tillfället är personen sjukpensionerad men har även försökt med arbetsprövning. Orsaken till sjukpensioneringen samt arbetslösheten var enligt person I den psykiska hälsan som ingen ville ta på allvar eftersom hen själv hade svårt att beskriva den egna situationen samt det hen upplevt och upplever.

Person J, 34 år gammal, bor själv och hade haft studieuppehåll i 1,5 år vid intervjutillfället. Innan studieuppehållet hade hen bytt utbildning tre gånger och studerade vid tillfället dataprogrammering. Orsaken till studieuppehållet var psykisk ohälsa samt bristande självförtroende och självkänsla. Vid intervjutillfället sökte person J rutiner och sysselsättning i vardagen på grund av orklöshet till att fortsätta studierna. Största orsaken till den egna situationen enligt person J var fel sorts hjälp av tidigare psykologer samt den psykiska ohälsan som hänger kvar.

70 % av intervjupersonerna led eller hade lidit av fysisk eller psykisk ohälsa, vilket upplevdes som den största orsaken till deras nuvarande livssituation som arbetssökande

eller som en person med studieuppehåll. Det resultatet indikerar på att de allra flesta hade lidit eller led fortfarande av någon sorts kris.

Krisen kan ha orsakats av en levnadsförändring som till exempel svårigheter i att få arbete på grund av fel branschval eller långvarig sjukdom som lett till bland annat dåligt självförtroende, dålig självkänsla och depression. (Himberg, Laakso , Peltola, & Vidjeskog, 2001, s. 27).

4.2 Syn på samhället och framtiden

De allra flesta skulle helst av allt vilja sysselsätta sig inom den bransch de har en examen i om det skulle finnas jobbmöjligheter. Lite mindre än hälften av de unga vuxna skulle kunna tänka sig att byta bransch och studera något annat där arbetsmöjligheterna är goda så länge som de känner att de är motiverade. Byte av yrke skulle i sådant fall handla om en bransch som idag var ett fritidsintresse hos personerna. De största hindren för att komma vidare i deras egen situation och till exempel byta bransch var bland annat hälsan, motivationsbrist och dåligt självförtroende.

Hälften av de unga vuxna upplevde att arbetsmarknaden i största allmänhet var svår att ta sig in på och upplevde dessutom att den egna branschen hade nästan inget att erbjuda. Alla ansåg att utbudet av utbildningsmöjligheter var goda även om det innebar att man var tvungen att flytta från sin hemort. Person A beskrev situationen angående utbildningsmöjligheter och arbetsmarknaden så här: *”Studiemöjligheterna i Finland är mycket goda men utbildningsplatserna motsvarar inte antalet arbetsplatser, vilket orsakar problem i många branscher”*.

Över hälften av de unga vuxna tror att deras situation kommer att förbättras i framtiden och att de hittar jobb alternativt byter bransch helt och hållet. Trots det upplevde 30 % att de inte alls kände något hopp inför framtiden och hade svårt att se en lösning på deras situation.

De som var arbetslösa hade alla varit i kontakt med TE-byrån men var tudelade i stödet de fått därifrån. De som hade studieuppehåll hade hittat till sin arbetsverkstad genom skolan eller psykologer som rekommenderat verksamheten för dem. En deltagare hade fått kontakt med arbetsverkstaden genom uppbådet. Här skiljde sig även vetskapen om arbetsverkstäderna på respektive orter för deltagarna. I Vasa hade nästan alla deltagare hört om verksamheten av både bekanta och vänner innan TE-byrån hade rekommenderat dem. I

Åbo hade ingen hört talas om arbetsverkstaden innan psykologerna hade rekommenderat dem.

En intressant iakttagelse var att få av intervjudeltagarna hade lätt att svara på frågan om vad de skulle vilja sysselsätta sig med. När påståendet ”om de fick drömma” kom det ändå fram att de allra flesta hade följt sina hjärtan och sitt intresse när det kom till valet av önskad bransch. De som ansåg att deras branschval inte var så välkommet på arbetsmarknaden efter ut examination hade alla haft tanken på att de kanske var tvungna att studera något annat för att få ett jobb som skulle passa deras vardag. Känslan av att ha ett arbete som motsvarade det egna intresset var stark och kunde dessutom vara en orsak till att många inte vill söka vilka arbeten som helst.

De som ansåg att framtiden inte såg positiv ut hade alla studieuppehåll medan de arbetssökande istället kände sig mer hoppfulla trots sin svåra situation. Orsaken till att de flesta arbetssökande såg en lösning på situationen kunde bero på att de vid tillfället fick handledning samt vägledning som fungerade som stöd i situationen som arbetssökande.

Största orsaken till arbetslöshet i Finland anses vara fel yrkeskompetens. Kompetenserna som de studerande får genom en högskoleutbildning motsvarar inte tillräckligt många arbetsgivares krav. Ett förbättringsförslag inför framtiden är att högskolorna och företag borde samarbeta mer för att utbildningarna ska motsvara arbetsmarknaden. (Yle, 2017b).

4.3 Stöd från omgivningen

Alla arbetssökande personer kände att de hade utvecklats sen de kom till arbetsverkstaden. Det stöd de ansåg hade hjälpt dem mest i deras situation var handledning i att söka arbete i form av förberedelse för intervjuer, CV-skrivning och en öppenhet kring lediga jobb på arbetsverkstaden. De flesta som hade studieuppehåll eller var arbetssökande hade även fått vägledning genom hjälp i att kartlägga sin egen situation och fundera ut alternativa lösningar till sin framtid. En av intervjudeltagarna upplevde att hen hade fått hjälp med att utveckla sin sociala kompetens, vilken hen ansåg var bristfällig innan hen kom till arbetsverkstaden. Endast en av deltagarna upplevde att de inte hade fått något ut av arbetsverkstadens stöd.

De allra flesta var även dagligen motiverade att komma till arbetsplatsen och upplevde att motivationen var som högst när de hade åstadkommit något konkret under dagen. Exempel

på konkreta saker var deras individuella projekt eller om de lärt sig något nytt. Endast en person kände sig aldrig motiverad att varken komma eller gå från arbetsverkstaden.

Samtliga intervjudeltagare hade svårigheter i att berätta vilka verktyg som hjälpt dem att utvecklas och ansåg istället att handledarna på arbetsverkstäderna var det viktigaste verktyget för utveckling. Person J beskriver sin det bästa verktyget för sin egen utveckling så här: *”Det jag känner att har hjälpt mig mest i min situation är bemötandet av personalen på arbetsverkstaden. De har en öppenhet och en uppmuntran som gör att man vågar lite mera än man annars skulle”*.

90 % av intervjudeltagarna ansåg att de fick professionellt stöd av handledarna på arbetsverkstaden oavsett om det gällde studier eller arbete. De som hade svårt med att hitta arbete ansåg att karriärvägledningen hade varit det viktigaste stödet i deras situation och ansåg även att deras tidigare kunskap i att söka arbete var bristfällig när det kom till att skriva CV och gå på intervju.

De som istället hade studieuppehåll ansåg att deras viktigaste stöd handlade om att få handledning i att kartlägga deras situation för att se om det fanns alternativa lösningar. De värdesatte även att någon lyssnade aktivt och gav dem tid. En gemensam faktor kring stöd i omgivningen var den öppna attityden och bemötandet som handledarna på arbetsverkstaden gav.

Precis som handledarna på föregångarna beskrev behöver ofta de som saknar arbete eller har studieuppehåll hjälp med att hitta rätt eller titta på alternativa lösningar (Hagström, 2017d). En annan viktig del som bland annat Föregångarna jobbar med är att de som har problem med sina studier kan komma dit och få en andningspaus. Möjlighet till paus i vardagen stöder det att de unga vuxna kände ett behov av tid (foregangarna.fi, 2010e). För de som sökte arbete var det allra viktigaste att de fick stöd i arbetsrelaterade saker, vilket de även var nöjda med på arbetsverkstaden. Karriärvägledning jobbar med att göra de unga vuxna medvetna om vilka krav som finns inom arbete samt vilka konkreta färdigheter som behövs för att samverka i en arbetsgemenskap (Hassinen, 2008, s. 8).

4.4 Sammanfattande analys som bas för utgångspunkterna

De flesta av de som intervjuades hade under en längre tid befunnit sig i en levnadsförändring. Förändringen hade därefter lett till en form av kris. Krisen hade i sin tur

orsakat både motivationsbrist, orklöshet, depression och utbrändhet. Ohälsan de lidit av och som de flesta fortfarande led av hade i sin tur orsakat studieuppehåll eller arbetslöshet.

Många hade problem att svara tydligt på frågan om vad de skulle vilja sysselsätta sig med i framtiden. Trots det hade de flesta många drömmar om vad de skulle vilja arbeta med om de skulle fått välja efter sitt eget intresse. En del av de arbetssökande hade tänkt tanken om att studera något annat än vad de hade examen för men hade inte tagit tanken så långt att det verkligen hade en vision för hur det skulle kunna gå till i verkligheten.

De flesta var mycket nöjda med handledarnas stöd och engagemang på arbetsverkstäderna. De ansåg att personalen var det viktigaste verktyget för att utvecklas och få stöd i sina individuella livssituationer. De arbetssökande ansåg att de tidigare bland annat hade haft rent teoretiska problem när det kom till att söka arbete. Alla ansåg att de hade utvecklats sen de kom till arbetsverkstäderna men hade svårt att peka ut vad de ansåg att de hade utvecklats med.

5 Handledningsprocessen

Den sammanfattade analysen kom att fungera som bas för utgångspunkterna i det nya handledningskonceptet. Temaområden som behandlades var livssituation och service, stöd i omgivningen, delaktighet samt framtidsvisioner. Livssituation och service, stöd i omgivningen samt framtidsvisioner var alla tre teman som plockades ur den sammanfattande analysen. Delaktighet var ett tema som inte behandlades i intervjuerna men som jag ansåg var väsentligt att ta med på grund av att den teori som behandlar delaktighet även beaktar målgruppen arbetssökande.

Handledningsprocessen i examensarbetet skulle försöka stimulera deltagarna till självreflektion och så kallat ”empowerment”, vilket betyder att lära sig ta kontroll över sin livssituation. Därför har jag utgått från det reflekterande-självfostrande temat i handledningen. Temat handlar om att stöda och hjälpa den handledde till självreflektion genom handledning. I handledningsprocessen användes den pedagogiska modellen, PBL, som utvecklats så att den kunde fungera för personer som befinner sig i någon form av krissituation.

Jag tog kontakt med arbetsverkstäderna Föregångarna samt Troja för att höra om det fanns intresse för en sådan form av handledningsprocess vilken skulle ske virtuellt samt kunna användas som stöd för de unga vuxna i deras livssituationer. Efter positiva svar gjordes det

intervjuer med potentiella deltagare som föll innanför ramen av den målgrupp jag sökte efter. Efter intervjuerna höll jag en presentation individuellt med varje deltagare om vad handledningsprocessen skulle handla om. De fick även varsitt kompendium där processen var utförligt beskriven och kunde vid behov ta stöd av det. Se bilaga 3 för processbeskrivningen. De som ville delta fick anmäla intresse med några dagars betänketid samt ange sin e-mail adress åt en handledare som sedan kontaktade mig.

Under handledningsprocessen fungerade jag som handledare för fyra stycken deltagare varav två utförde processen på arbetsverkstaden Föregångarna i Vasa och två på arbetsverkstaden Troja i Åbo. Samtliga deltagare deltog i intervjudelen innan handledningsprocessen började. I följande delkapitel presenteras hur processen byggts upp och utvecklats så att strukturen passar både personer med studieuppehåll och arbetssökande

5.1 Bakgrund, uppbyggnad och struktur

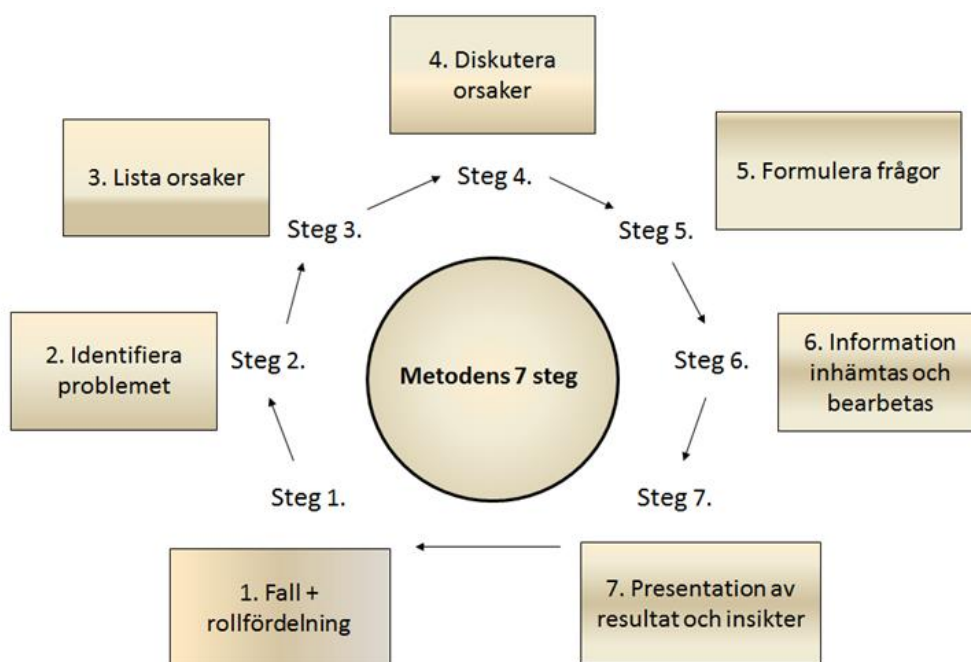
Den pedagogiska modellen, PBL, valdes eftersom jag tidigare hört talas om den och delvis arbetat under liknande strukturer i min egen utbildning. När jag begrundade den ursprungliga metoden närmare blev jag nyfiken på om den kunde gå att utveckla och anpassa i andra situationer än i utbildning. Tanken var att den genom utveckling skulle stöda unga vuxna som befinner sig i någon form av krissituation. Valet föll på personer med studieuppehåll samt arbetssökande. När jag inte hittade någon tidigare dokumentation om att den skulle ha använts i samband med unga vuxna i krissituationer, insåg jag att det kunde vara ett lärorikt samt nytt sätt att försöka stöda den målgruppen.

Handledningsprocessen var uppdelad i sex sessioner för deltagarna: kartläggande intervju, fyra utgångspunkter som följde en steg-för-steg metod på sju punkter samt en tillhörande reflektionssession efter varje utgångspunkt. Bilaga 3 är ett verkligt utdrag ur en veckas process som gjordes under processens fyra veckor. Deltagarna ansvarade själva över den egna lärprocessen. Detta betydde att även om de på förhand fick en planerad och nedskriven utgångspunkt kunde de plocka ut det de själva ville behandla. En utveckling som gjorts till skillnad från den ursprungliga PBL modellen är utgångspunkternas innehåll. I det nya handledningskonceptet baserades utgångspunkterna på de kartläggande intervjuernas resultat och analys.

Utgångspunkterna krävde både individuellt- och grupparbete av deltagarna. Utgångspunkterna delades ut en gång per vecka, vilket betydde att handledningsprocessen varade i upp till fyra veckor. Utgångspunkt 1 skickades ut ungefär en vecka efter att de kartläggande intervjuerna gjordes. Mellan utgångspunkt 1 och 2 hade jag en fysisk träff med deltagarna för att kolla upp hur första veckan fortlöpt, för att svara på frågor och introducera det virtuella verktyget FLEEP (Fleep Technologies).

FLEEP är ett mångprofessionellt digitalt kommunikationsverktyg vilket möjliggör delning av dokument och erbjuder chattfunktioner. En orsak till valet av FLEEP var att ingen behövde ett facebook-konto eller annan privat information förutom en valfri e-mail. En orsak till valet att använda ett digitalt verktyg var att jag som handledare ville se om det fungerar att handleda virtuellt. Fördelarna med virtuell handledning enligt mig är att deltagarna kan sitta uppkopplade var de vill och kan i lugn och ro fundera på de frågor som ställs och de svar de vill ge. Samtidigt kan de även i lugn och ro ta del av de andra deltagarnas åsikter och synpunkter.

På FLEEP laddades alltid veckans utgångspunkt upp, bilaga 3, steg 1, samt den praktiska informationen om vem som fungerade som ordförande eller sekreterare, bilaga 3 steg 1B. Nedan kan man ta del av min egen processuppbbyggnad som baserades på den "vanliga" PBL modellen:



Figur 2. 7-steps modellen i handledningsprocessen.

Deltagarna laddade alltid efter veckans gruppträff upp det dokument som behandlade steg 2-6 i processen. Se bilaga 3 för mer utförlig beskrivning av steg 2-6. Veckans gruppträff skedde vanligtvis en dag efter att utgångspunkten laddats upp. Därefter hade deltagarna fyra dagar på sig att inhämta information, bilaga 3 steg 6, samt ladda upp det de reflekterat över på det digitala verktyget. En dag innan reflektionssessionen läste jag som handledare genom det som inhämtats och planerade ut frågor åt deltagarna. Detta i försök att ytterligare stimulera till självreflektion kring egna vardags- eller livssituationer vilka kopplade till den inhämtade informationen.

Under reflektionssessionen loggade deltagarna och jag som handledare alltid in samtidigt på FLEEP och kunde då diskutera samt reflektera på distans angående det de inhämtat under veckan. Reflektionssessionerna varade ungefär en timme per vecka och var innan processen inplanerade så att alla skulle kunna närvara. Hela handledningsprocessen avslutades med en helhetsövergripande utvärdering för att se om handledningen uppnått sitt syfte och mål. Utvärderingsfrågorna finns i bilaga 4.

5.2 Resultat och utvärdering av handledningsprocessen

Handledningsprocessen resulterade i fyra mycket lyckade handledningsveckor per grupp. Grupperna har bestått av två deltagare i Vasa samt två deltagare i Åbo. Samtliga deltagare har under processen tränat både samarbete, självdisciplin och problemlösning. Deltagarna har dessutom lärt sig arbeta med en för alla helt ny modell implementerad i ett helt nytt sammanhang. Alla deltagare som påbörjade processen fortsatte även under den fyra veckor långa processen utan avbrott. Det att ingen av deltagarna fick någon som helst kompensering i form av studiepoäng eller betyg från handledningsprocessen och därmed deltog frivilligt under alla veckor ser jag som ett positivt resultat.

Samtliga deltagare befann sig dessutom i någon form av kris under processen och var en mycket riskfull målgrupp att arbeta med. Risker med de deltagare jag arbetat med har varit att de inte varit bundna till handledningen trots att de tackade ja i början. Deras psykiska hälsa har kunnat variera kraftigt från dag till dag och den psykiska ohälsan kunde betyda att motivationen eller orken till att fortsätta med processen plötsligt försvann.

Resultatet av att de arbetat med aktuella problem i den egna vardagen har gjort att de fått nya perspektiv på hur man kan gå tillväga för att eventuellt lösa eller arbeta kring problemen i verkligheten. De har även under processen tagit reda på vart de kan vända sig

när det kommer till allt från att skaffa nya vänner till ekonomiska problem eller psykisk ohälsa. De har även genom processen aktivt funderat på vad de själva kan göra redan nu för att jobba mot en positiv förändring både i arbetssökandet och i studieuppehållet.

Handledningsprocessen har fungerat interaktivt eftersom de både fått diskutera med den andra deltagaren, mig som handledare, vänner och verkstadens handledare kring den information och kunskap de inhämtat varje vecka. Processen har därför även stöttat den sociala aspekten som många anser vara bristfällig när det kommer till att arbeta genom digitala nätverk på internet.

Utvärderingen med deltagarna för hela handledningsprocessen skedde genom ett frågeformulär i vilket de fick svara på frågor som skulle stöda det syfte och mål jag hade med det nya handledningskonceptet: ”försöka stimulera de unga vuxna till självreflektion i egna vardagssituationer” samt ”ta reda på om digitala verktyg kan fungera som redskap för att handleda unga vuxna som befinner sig någon form av kris samt om reflektion kring verklighetsbaserade utgångspunkter kan fungera självreflekterande”. Utvärderingen som deltagarna gjorde har sammanfattats i punkter för att göra resultatet mer synligt.

Genom utvärderingen kom det fram följande saker deltagarna fått ut av processen:

- Mycket användbar information om aktuella saker som berör deras livssituationer
- Intressanta, givande och nyttiga diskussioner med både deltagare och handledare
- Nya sätt att se på olika situationer de varit i, är i eller kan hamna i
- Ny vetskap om vart de kan vända sig i olika krissituationer
- Insikt i att andra också kan vara osäkra och att man inte är ensam i sin situation
- Att få stå för sina egna åsikter och tankar utan att någon klagar eller trycker ner
- Bättre självförtroende

Det som stundvis kunde kännas utmanande under processen var följande:

- Att komma in i det ”problembaserade tänkandet” och lära sig modellen
- Att vid frågor av handledaren minnas hur man agerat i vissa situationer och lyckas förklara det på rätt sätt så att det kunde hjälpa någon annan

- Att svara på de slutgiltiga frågorna, mestadels på grund av svårigheter i att ta itu med saker
- Att samarbeta med andra igen efter lång ensamhet

Det som uppskattades mest med processen var:

- Den pedagogiska modellen som fungerade så bra på olika livssituationer
- Intressanta utgångspunkter
- Frågorna som handledaren ställde under reflektionssessionerna, vilka ledde till givande diskussioner
- Möjlighet att få utmana sig själv och träna på att se saker från andras synvinklar
- Diskussionerna om situationer och lösningar som kan hjälpa en själv och andra

Alla deltagare ansåg att det hade fungerat bra att använda ett digitalt verktyg som stöd i handledningen. De ansåg även att det inte varit ett problem att en stor del av processen utförts virtuellt. Samtliga deltagare kunde dessutom tänka sig att delta i en liknande handledningsprocess igen.

Som handledare under processen har jag känt mig motiverad under alla fyra veckor med både gruppen i Vasa och Åbo. Eftersom jag tidigare arbetat med en liknande målgrupp och dessutom arbetat genom ett digitalt verktyg i liknande situationer kändes själva handledningen lagom utmanande. Jag har varit viktig med att själv hålla de tider vi kommit överens om för att visa gott exempel åt de som deltog. Jag har även varit viktig med att behålla en öppen attityd oavsett vem det var som anmälde intresse. Trots att jag i början tvivlade många gånger på att processen skulle hålla i upp till fyra veckor på grund av omständigheterna och den känsliga målgruppen är jag glad att jag vågade och att det gick bättre än väntat. Eftersom ingen av handledarna på arbetsverkstäderna ställde sig speciellt positiva till virtuell handledning var jag tvungen att tro på mig själv och våga satsa allt på något nytt men osäkert.

Beslutet om att handledningsprocessen skulle hålla på i fyra veckor plus en vecka med utvärdering gjordes eftersom jag ansåg att två eller tre veckor skulle vara för lite och fem eller sex veckor vara för mycket. Under fyra veckor hinner de lära sig den pedagogiska modellen, bekanta sig med sin grupp och handledaren samt behandla flera olika delar utan

att tappa intresset. Jag tror även det var en stor fördel att jag besökte dem och höll intervjuerna individuellt. Under den tiden fick de ett första intryck av mig, en uppfattning om vad handledningsprocessen innebar och möjlighet att dela med sig av deras egna livssituationer.

Det svåraste under processen har varit att skapa de verklighetsbaserade utgångspunkterna så att deltagarna förhoppningsvis plockar ut saker som kunde beröra dem. Trots att de kartläggande intervjuerna var användbara för mig som handledare och för att skapa de verklighetsbaserade utgångspunkterna var det inte enkelt. Eftersom deras eget lärande stod i centrum för lärandeprocessen och de själva bestämde vad de ville undersöka och titta närmare på hade jag som handledare ingen möjlighet att kontrollera de frågor de valde att undersöka. Trots att de vid vissa tillfällen hade korta svar anser jag att det var relativt lätt att hitta på självreflekterande frågor från den information de inhämtat. Att jag inte upplevde den aspekten som det svåraste kan delvis bero på min erfarenhet från Sluta Panta chatten.

Eftersom den utsatta tiden för reflektionssessionerna endast var en timme per vecka var det svårt att hinna ställa frågor, reflektera samt diskutera svar och insikter på en så kort tid. Som handledare ville jag även vara uppmärksam på vad som inte skrevs när de berättade något. Beroende på deltagarnas datorvana så kunde ett svar dessutom ta längre än jag tänkt mig. I efterhand skulle jag gärna ha satt ut en och en halv timme per reflektionssession men funderar om ens det skulle räckt till ifall jag skulle haft grupper på fyra eller fem deltagare. En alternativ lösning till det kunde ha varit att endast ställt en fråga till varje person eller ställt fem frågor som alla deltagare fick svara på ur eget perspektiv.

Även om jag klargjorde från början att jag svarar snabbt om de undrar på något under processens gång så upplevde jag en viss osäkerhet vid frågor och funderingar. Det kunde bero på att många av deltagarna var osäkra och hade lågt självförtroende och därför ansåg att det inte var relevanta frågor. Trots att det fanns frågor under deras eget grupparbete kom de oftast upp under reflektionssessionerna och kunde då snabbt redas ut inför nästa veckas process. Jag var även viktig med att poängtera att det var de själva som styrde över den egna läroprocessen och att det inte finns rätt eller fel så länge de försöker hålla sig till den pedagogiska modellen. En stor motivator till att de började leta reda på mer information i slutet av processen tror jag också handlede om att de märkte att jag som handledare tog deras svar på allvar. Jag läste den inhämtade informationen noggrant och

ställde självreflekterande frågor kopplade till varje deltagare. Målsättningen var att de skulle känna sig sedda, hörda och att jag verkligen tog deras situation i beaktande.

Deltagarna fick även en fråga om hur jag fungerat som handledare under processen och några kommentarer kring det presenteras här:

- Lätt att kommunicera med
- Bra på att driva den information vi inhämtat framåt genom självreflekterande frågor
- Bra första intryck som gjorde att man vid första träffen blev intresserad av konceptet
- Kunde se saker från deltagarnas synvinklar och förstå deras åsikter.
- Kunde vara neutral men även uppmuntrande och ifrågasättande i diskussioner

Resultatet av utvärderingen visade att handledningsprocessen var en positiv upplevelse för samtliga deltagare. Deltagarna hade upplevt processen som både självreflekterande och hjälpsam när det kom till deras egna livssituationer. Det var även roligt att se att jag som handledare hade haft en betydelsefull roll i processen.

6 Utvärdering

Hela examensarbetsprocessen har varit en mycket större process än vad jag hade förväntat mig från första början. Det är mycket man ska tänka på när man ska göra kvalitativa undersökningar och genom dem lyckas få ut det resultat som ska gynna det arbetet. Redan i det skedet måste det finnas ett klart och tydligt syfte med intervjuerna och de frågor som ställs för att de som deltar ska känna att frågorna de svarar på har en mening och är av betydelse för arbetet.

Att lyckas locka en känslig målgrupp att ställa upp på individuella intervjuer med en för dem ny människa är inte heller alltid så lätt. Om man som intervjuare befinner sig flera timmar borta från målgruppen har man kanske bara en chans på sig. I det här skedet fick jag hjälp av min handledare på Föregångarna som rekommenderade att göra en presentation av de teman som kommer behandlas i intervjuerna, vilket typ av handledningsprocess det handlar om samt någon kort fakta och en bild på mig. Det här hjälpte för att väcka deltagarnas intresse och därigenom också ge en professionell

helhetsbild av vad handledningsprocessen går ut på och varför målgruppen var viktig för arbetet. När jag sedan besökte dem hade de redan en inblick i vad intervjuerna skulle handla om, hur jag såg ut och vad jag studerade. Innan jag höll intervjuerna kunde jag ändå planerat göra några saker annorlunda. Det skulle ha varit av fördel att låta dem själv bestämma en intervjuplats men med en säker plan B tillhands. Jag skulle även ha läst mera om att hålla intervjuer och tänkt på hur man kan sitta under en intervju för att det inte ska bli obekvämt för varken deltagare eller intervjuare.

Eftersom jag gjorde på olika sätt både på Föregångarna i Vasa och på Troja i Åbo kunde jag efteråt också jämföra olika tekniker. På Föregångarna bandade jag endast in materialet medan jag på Troja både bandade in och skrev ner deras svar. Innan hade jag trott att intervjudeltagarna skulle bli obekväma om jag satt och skrev samtidigt som de berättade. Att skriva samtidigt visades fungera som en mer avslappnande teknik för både deltagare och intervjuare. Under tiden deltagarna hade svarat på frågorna och jag skrev, kunde deltagarna komma på något de inte vågat säga i början av sitt svar och kunde då lugnt tillägga det under den tiden jag skrev ner deras första svar. Det visade sig ge bättre och djupare svar än att endast banda in och försöka hålla ögonkontakt och små pauser mellan frågorna.

När jag presenterade handledningsprocessen för intervjudeltagarna gjorde jag det direkt efter de individuella intervjuerna för att de skulle känna att just de var viktiga och att jag var intresserad av varje intervjudeltagare. Då fick de även möjlighet att i lugn och ro ställa frågor om processen utan att någon annan iakttog dem. Att intervju sex stycken personer efter varandra samt presentera ett nytt handledningskoncept för respektive person var mycket tungt. Om jag skulle göra det igen skulle jag gå tillväga på samma sätt men delat upp det så att jag haft maximalt tre deltagare på samma dag. Att i Åbo intervju fyra stycken efter varandra blev också det nästan för mycket när man inte är van att hålla intervjuer som dessutom behandlar väldigt tunga ämnen.

När jag byggde upp ett nytt koncept av en implementerad pedagogisk modell trodde jag att det inte skulle vara så krävande som det var. Att först läsa olika böcker kring metoden och sedan fundera hur jag kunde implementera den i en ny omgivning tog tid. Jag ville själv vara så säker jag kunde på att modellen kunde fungera innan jag presenterade den åt de potentiella deltagarna. Jag som skulle fungera som handledare måste kunna svara på frågor kring modellen, samt berätta för andra handledare om vad och hur jag tänkt använda den för att nå det resultat jag tänkt. I det här skedet var det också bra att min handledare på

Föregångarna ifrågasatte mitt arbete nu som då så att jag kunde hitta hållbara argument för att genomföra det.

I början av handledningsprocessen var jag mycket nervös och delvis osäker eftersom jag inte hade en aning om det skulle fungera eller inte. Eftersom deltagarna själva styrde den egna lärprocessen, fick de ut så mycket som de själv ville av processen. Skulle de då ha valt att inte försöka göra det så bra som möjligt kan det hända att de inte skulle fått så mycket som de skulle ha kunnat få ut av processen. Redan här visste jag att mycket skulle hänga på mig som handledare under reflektionssessionerna. Där jag fick bevisa att den kunskap och den information de inhämtar har stor betydelse för processen. Det anser jag själv att jag lyckats absolut bäst med, att lyckas ställa de ”rätta” frågorna för att stöda deras självreflektion kring egna vardagssessioner. Jag skulle ändå aldrig kunnat skapa så bra frågor om jag inte haft deras kunskaps- och informationsinhämtningar tillhands.

Efter att jag fick deltagarnas utvärderingssvar blev jag mycket positivt överraskad över att handledningsprocessen hade lyckats så bra även om det var ett pilotkoncept som testades för första gången. Det gav mig också hopp om att det koncept jag utvecklat skulle kunna fungera som ett digitalt komplement på till exempel arbetsverkstäder med den individuella handledningen som bas.

7 Slutsats och diskussion

Eftersom det idag satsas på att utveckla verksamheter vilka stöder unga på nätet (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2016), är det även av betydelse att veta hur verksamheter kan använda sig av digitala verktyg. Den färskaste undersökningen gjord av Verke har bevisat att de som idag arbetar med unga har en vilja att lära sig mer om bland annat hur man kan handleda unga mer digitalt (Verke, 2016a). På grund av att den sociala hälsan inte sätts i fokus på grund av digitaliseringen är det av förståelse varför arbetsverkstäder har en rädsla för den digitala framtiden (Yle.fi, 2017a).

Den digitala världen stöder idag inte de unga på ett tillräckligt bra sätt och främjar inte den sociala hälsan som många handledare anser är viktig. Ändå satsas det pengar på digital verksamhet och forskas i vad det är man vill veta mer om. Det finns alltså en vilja att utveckla, en nyfikenhet att veta mer men också en rädsla för vad den digitala framtiden för med sig.

Examensarbetet byggde på frågan: Hur kan arbetsverkstäder som hjälper unga vuxna i krissituationer använda sig av digitala verktyg i pedagogisk handledning för att stöda sin målgrupp i olika livssituationer?

Efter examensarbetsprocessen kan jag konstatera att den pedagogiska modell jag använt mig av och utvecklat skulle kunna fungera som ett stöd för arbetsverkstäder som hjälper unga vuxna i exempelvis krissituationer. Att använda ett digitalt verktyg i pedagogisk handledning har efter processen visats fungera. Ingen av deltagarna har ansett att ett digitalt verktyg som stöd skulle ha varit någonting negativt i processen, snarare tvärtom.

Det finns mycket kritik riktat till aspekter som att deltagare som annars har ett snävt socialt liv skulle ta ännu mer skada av att handledning skulle utföras virtuellt (Sjöholm-Kyllönen, 2017). Det nya konceptet har ändå bevisat motsatsen eftersom en av deltagarna ansåg att det digitala verktyget har hjälpt hen att våga prata med andra och stå för sina åsikter och tankar både i den fysiska- och virtuella världen. Därför anser jag att det är viktigt att 7-stegsmodellen innebär delvis grupparbete men också individuellt arbete. I kombination med gruppdiskussioner på det digitala nätverket och i verkligheten stöder de två miljöerna varandra socialt.

Jag tror ändå att den individuella handledningen som fungerar genom närträffar är väldigt viktig även i fortsättningen. Som komplement till den traditionella handledningen anser jag en sådan här digital handledningsprocess vara nyttig för både deltagare och handledare.

Det skulle vara intressant att titta på hur en sådan process skulle fungera för deltagarna med redan bekanta handledare eller att handledarna tar del av reflektionssessionerna tillsammans med en utomstående handledare och deltagare. Det skulle även ha varit intressant att ha flera deltagare än endast två per grupp. En deltagare ansåg ändå att det hade varit av fördel för hen att arbeta med ett par när metoden var ny. Då var det lättare att diskutera och våga stå för sin åsikt än om det varit flera deltagare i gruppen.

Så här frågar jag mig om grupper på två är det bästa sättet eller om ett bättre sätt skulle ha varit flera deltagare. En sådan sak skulle vara att ta reda på i en ny handledningsprocess. En annan sak jag funderade på som handledare var hur det kunde gå till att ha två olika arbetsgrupper på två olika orter. Grupperna kunde då förenas under samma utgångspunkt på det digitala nätverket för reflektion och utvärdering.

En fortsättning på det nya handledningskoncept som formats med ett digitalt verktyg som stöd kunde vara en utarbetad handbok för en sådan här process. Det finns dessutom en del som ännu kunde testas kring det nya konceptet och dessutom en stor målgrupp att fortsätta stöda. Förutom att deltagarna har lärt sig mycket om både dem själva, deras situationer, andras situationer och de hjälpmedel de kan använda har jag som handledare lärt mig enormt mycket. Förutom att jag lärt mig mycket om personer med studieuppehåll, arbetssökande och hur handledare på arbetsverkstäder arbetar för att stöda sin målgrupp, har jag också växt som människa genom handledningsprocessen och fått nya perspektiv på livet genom deltagarnas berättelser, åsikter och tankar.

Källförteckning

- Ahlborg, H. (2017). experterna om den digitaliserade skolan. (folkhälsa.nu, Intervjuare) Sverige.
- Ahrne , G., & Svensson, P. (2011). *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö : Liber AB.
- Aroseus, F. (den 10 06 2012a). *lattattlara.com*. Hämtat från lattattlara.com/klinisk-psykologi/kriser/: <https://lattattlara.com/klinisk-psykologi/kriser/> den 18 02 2017
- Aroseus, F. (den 10 06 2012b). *lattattlara.com*. Hämtat från lattattlara.com/klinisk-psykologi/kriser/: <https://lattattlara.com/klinisk-psykologi/kriser/> den 18 02 2017
- Becker, P. (2017). Experterna om den digitaliserade skolan. (folkhälsa.nu, Intervjuare) Sverige.
- Bengs, P. (den 25 2 2017). (P. Donner, Intervjuare)
- Berndtros, S. (2011). *berndtros.se*. Hämtat från berndtros.se/pedagogisk-handledning: <http://www.berndtros.se/pedagogisk-handledning> den 18 02 2017
- Betydelse.se. (2013). *betydelse.se/av-betydelse.php?q=654&Djup%201*. Hämtat från www.betydelse.se/av-betydelse.php?q=654&Djup%201: <http://www.betydelse.se/av-betydelse.php?q=654&Djup%201> den 01 02 2017
- Betydelse-definition.com. (2017). *betydelse-definition.com/Inklusion*. Hämtat från www.betydelse-definition.com/Inklusion: <http://www.betydelse-definition.com/Inklusion> den 19 02 2017
- Bohman, C., & Carlsson , E. (2006). Pedagogisk handledning - mer än bara samtal mellan kollegor. Sverige.
- Dididi.fi. (2017a). *dididi.fi/projektinformation/syfte-och-bakgrund/*. Hämtat från [projektinformation/syfte-och-bakgrund/](https://dididi.fi/projektinformation/syfte-och-bakgrund/): <https://dididi.fi/projektinformation/syfte-och-bakgrund/> den 12 03 2017
- Dididi.fi. (2017b). *dididi.fi/projektinformation/syfte-och-bakgrund/*. Hämtat från [projektinformation/syfte-och-bakgrund/](https://dididi.fi/projektinformation/syfte-och-bakgrund/): <https://dididi.fi/projektinformation/syfte-och-bakgrund/> den 12 03 2017
- Fleep Technologies. (u.d.). *fleep.io/*. Hämtat från [//fleep.io/](https://fleep.io/): <https://fleep.io/> den 04 04 2017
- Föregångarna. (2010a). *foregangarna.fi*. Hämtat från www.foregangarna.fi/?page=F%C3%B6r+arbetss%C3%B6kande: <http://www.foregangarna.fi/?page=F%C3%B6r+arbetss%C3%B6kande> den 01 02 2017
- Föregångarna. (2010b). *foregangarna.fi*. Hämtat från www.foregangarna.fi/?page=F%C3%B6r+arbetss%C3%B6kande:

<http://www.foregangarna.fi/?page=F%C3%B6r+arbetss%C3%B6kande> den 01 02 2017

Foregangarna.fi. (2010c). *foregangarna.fi/?page=F%C3%B6r+unga+och+studerande*. Hämtat från www.foregangarna.fi/?page=F%C3%B6r+unga+och+studerande: <http://www.foregangarna.fi/?page=F%C3%B6r+unga+och+studerande> den 19 02 2017

Foregangarna.fi. (2010d). *foregangarna.fi/?page=F%C3%B6r+unga+och+studerande*. Hämtat från www.foregangarna.fi/?page=F%C3%B6r+unga+och+studerande: <http://www.foregangarna.fi/?page=F%C3%B6r+unga+och+studerande> den 19 02 2017

Foregangarna.fi. (2010e). *foregangarna.fi/?page=F%C3%B6r+unga+och+studerande*. Hämtat från www.foregangarna.fi/?page=F%C3%B6r+unga+och+studerande: <http://www.foregangarna.fi/?page=F%C3%B6r+unga+och+studerande> den 19 02 2017

Frydman, D. (den 11 01 2017). 1177. Hämtat från www.1177.se/Tema/Psykisk-halsa/Diagnoser-och-besvar/Kriser-och-svarigheter/Att-hamna-i-kris1/: <http://www.1177.se/Tema/Psykisk-halsa/Diagnoser-och-besvar/Kriser-och-svarigheter/Att-hamna-i-kris1/> den 06 02 2017

Grannas, P. (den 19 11 2014). Framtidens jobb förändras - hänger skolan med? (A.-S. Långvik, Intervjuare) Kristinestad, Österbotten: Yle.fi.

Grönquist, G. (2014). *Handledning inom vård och omsorg ur ett psykosocialt perspektiv*. Stockholm: Gothia Ab.

Hägglund, K. (den 15 02 2009a). *arbetslos.nu*. Hämtat från www.arbetslos.nu/Ett-tufft-jobb.htm: <http://www.arbetslos.nu/Ett-tufft-jobb.htm> den 18 02 2017

Hägglund, K. (den 15 02 2009b). *arbetslos.nu*. Hämtat från www.arbetslos.nu/Ett-tufft-jobb.htm: <http://www.arbetslos.nu/Ett-tufft-jobb.htm> den 18 02 2017

Hagström, E. (den 25 02 2017a). (P. Donner, Intervjuare)

Hagström, E. (den 25 02 2017b). (P. Donner, Intervjuare)

Hagström, E. (den 25 02 2017c). (P. Donner, Intervjuare)

Hagström, E. (den 25 02 2017d). (P. Donner, Intervjuare)

Hammaström-Lewenhagen, B., & Ekström, J. (2002). *Det mångtydiga mötet*. Stockholm: HLS Förlag.

Hård af Segerstad, H., Helgesson, M., Ringborg, M., & Svedin, L. (1997). *Problembaserat lärande*. Stockholm: Liber AB.

Hassinen, J. (2008). *Metoder i arbetsträning och individuell träning*. Helsingfors: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Hedin, A. (2011). *Liten lathund om kvalitativa metoder*. Handbok i kvalitativa metoder taget från internet.

- Himberg, L., Laakso, J., Peltola, R., & Vidjeskog, J. (2001). *Människans utveckling*. Borgå: Bookwell Oy.
- Ifu.se. (2017). *ifu.se/om-ifu/*. Hämtat från ifu.se/om-ifu/: <https://ifu.se/om-ifu/> den 21 02 2017
- Johnsson, M. (2017). Experterna om den digitaliserade skolan. (folkhälsa.nu, Intervjuare)
- Löfström, E., Kanerva, K., Tuuttila, L., Lehtinen, A., & Nevgi, A. (2007). *Med hög kvalitet på nätet*. Helsingfors: Helsingfors universitet.
- Lomijoki, L., & Andersin, S. (2014). Ungdomars upplevelser av delaktighet. Helsingfors, Nyland, Finland.
- Molin, M., Gustavsson, A., & Hermansson, H.-E. (2008). *Meningsskapande och delaktighet - Om vår tids socialpedagogik*. Göteborg: Daidalos Ab.
- Myntti, T. (den 25 02 2017a). (P. Donner, Intervjuare)
- Myntti, T. (den 25 02 2017b). (P. Donner, Intervjuare)
- Myntti, T. (den 25 02 2017c). (P. Donner, Intervjuare)
- Myntti, T. (den 25 02 2017d). (P. Donner, Intervjuare)
- Myntti, T. (den 25 02 2017e). (P. Donner, Intervjuare)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (den 22 03 2016). *Verkkonuorisotyö 2016*. Hämtat från Opetus- ja kulttuuriministeriö: <http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2016/03/verkkonuorisotyö2016.html?lang=sv>
- Puharinen-Finne, T. (den 25 02 2017a). (P. Donner, Intervjuare)
- Puharinen-Finne, T. (den 25 02 2017b). (P. Donner, Intervjuare)
- Puharinen-Finne, T. (den 25 02 2017c). (P. Donner, Intervjuare)
- Regeringen.se. (den 15 06 2015a). *regeringen.se/artiklar/2015/06/digitaliseringen-driver-fram-forandringar-i-alla-sammanhang/*. Hämtat från www.regeringen.se/artiklar/2015/06/digitaliseringen-driver-fram-forandringar-i-alla-sammanhang/: <http://www.regeringen.se/artiklar/2015/06/digitaliseringen-driver-fram-forandringar-i-alla-sammanhang/>
- Regeringen.se. (den 15 06 2015b). *regeringen.se/artiklar/2015/06/digitaliseringen-driver-fram-forandringar-i-alla-sammanhang/*. Hämtat från www.regeringen.se/artiklar/2015/06/digitaliseringen-driver-fram-forandringar-i-alla-sammanhang/: <http://www.regeringen.se/artiklar/2015/06/digitaliseringen-driver-fram-forandringar-i-alla-sammanhang/>
- Rosenqvist, J. (den 31 3 2017a). Åbo. (P. Donner, Intervjuare)
- Rosenqvist, J. (den 31 3 2017b). Åbo. (P. Donner, Intervjuare)

Rosenqvist, J. (den 31 3 2017c). Åbo. (P.Donner, Intervjuare)

Selander, U.-B., & Selander, S. (2015). *Professionell handledning*. Lund: Studentlitteratur AB.

Sjöholm-Kyllönen, M. (den 31 03 2017). Åbo.

Skolpedagogenonline. (u.d.). *skolpedagogenonline/7/problembaserat-laerande*. Hämtat från sites.google.com/site/skolpedagogenonline/7/problembaserat-laerande:
<https://sites.google.com/site/skolpedagogenonline/7/problembaserat-laerande>

Sundman, A. (den 13 01 2017a). *abo.fi/stodenhet/karriarplanering*. Hämtat från www.abo.fi/stodenhet/karriarplanering:
<http://www.abo.fi/stodenhet/karriarplanering> den 19 02 2017

Sundman, A. (den 13 01 2017b). *abo.fi/stodenhet/karriarplanering*. Hämtat från www.abo.fi/stodenhet/karriarplanering:
<http://www.abo.fi/stodenhet/karriarplanering> den 19 02 2017

Svahn, A. (den 25 2 2017a). (P. Donner, Intervjuare)

Svahn, A. (den 25 02 2017b). Pedagogisk handledning. (P. Donner, Intervjuare)

Svenska Yle. (u.d.). *Sluta panta*. Hämtat från [Svenska.yle.fi](https://svenska.yle.fi/sluta-panta):
<https://svenska.yle.fi/sluta-panta> den 08 01 2017

Svensson, L. (2009). *Introduktion till pedagogik*. Stockholm: Nordstedts Akademiska förlag.

Synonymer.se. (2017). *synonymer.se/?query=digitalisera*. Hämtat från www.synonymer.se/?query=digitalisera:
<http://www.synonymer.se/?query=digitalisera> den 20 02 2017

Tuominen, S. (den 15 06 2015a). *Hur används digitala medier i ungdomsarbetet om tio år*. Hämtat från <https://www.verke.org/blog/hur-anvands-digitala-medier-i-ungdomsarbetet-on-tio-ar/?lang=sv>:
<https://www.verke.org/blog/hur-anvands-digitala-medier-i-ungdomsarbetet-on-tio-ar/?lang=sv> den 08 01 2017

Tuominen, S. (den 15 06 2015b). *Hur används digitala medier i ungdomsarbetet om tio år*. Hämtat från <https://www.verke.org/blog/hur-anvands-digitala-medier-i-ungdomsarbetet-on-tio-ar/?lang=sv>:
<https://www.verke.org/blog/hur-anvands-digitala-medier-i-ungdomsarbetet-on-tio-ar/?lang=sv> den 08 01 2017

Tveiten, S. (2003). *Yrkesmässig handledning*. Stockholm: Studentlitteratur AB.

ULA. (2014). *ula.fi*. Hämtat från www.ula.fi/ula-natverket/:
<http://www.ula.fi/ula-natverket/> den 01 02 2017

- UngInfo. (u.d.). *Om oss*. Hämtat från <http://unginfo.fi/om-oss/>: <http://unginfo.fi/om-oss/> den 08 01 2017
- Verke. (2016a). *Verke.org*. Hämtat från www.verke.org/verke/?lang=sv: <https://www.verke.org/verke/?lang=sv> den 01 02 2017
- Verke. (2016b). *Verke.org*. Hämtat från www.slideshare.net/verkeorg/kuntakyselyn-2015-tuloksia: <http://www.slideshare.net/verkeorg/kuntakyselyn-2015-tuloksia> den 01 02 2017
- Wester, C., & Wrede-Jäntti, M. (den 31 03 2016). *ula.fi/assets/Public-files/Bcker/En-presentation-av-13-arbetsverkstder-i-Svenskfinlnad.pdf*. Hämtat från www.ula.fi/assets/Public-files/Bcker/En-presentation-av-13-arbetsverkstder-i-Svenskfinlnad.pdf: <http://www.ula.fi/assets/Public-files/Bcker/En-presentation-av-13-arbetsverkstder-i-Svenskfinlnad.pdf> den 19 02 2017
- Yle.fi (den 2 12 2017a). *yle.fi/artikel/2017/02/12/manga-lediga-jobb-och-anda-okar-langtidsarbetslosheten-har-ar-fem-orsaker*. Hämtat från svenska.yle.fi/artikel/2017/02/12/manga-lediga-jobb-och-anda-okar-langtidsarbetslosheten-har-ar-fem-orsaker: <https://svenska.yle.fi/artikel/2017/02/12/manga-lediga-jobb-och-anda-okar-langtidsarbetslosheten-har-ar-fem-orsaker>
- Yle.fi (den 2 12 2017b). *yle.fi/artikel/2017/02/12/manga-lediga-jobb-och-anda-okar-langtidsarbetslosheten-har-ar-fem-orsaker*. Hämtat från <https://svenska.yle.fi/artikel/2017/03/20/arbetslosa-unga-gar-vilse-i-byrakratidjungeln>

Bilaga 1**Frågor till sakkunniga handledare på Föregångarna/Troja**

Mitt namn är Patricia Donner och studerar tredje året till Samhällspedagog på Yrkeshögskolan Novia i Åbo. För tillfället skriver jag mitt examensarbete och undersöker arbetssökandes/personer med studieuppehålls egna tankar och reflektioner kring sin livssituation. Jag kommer använda analysen av resultatet till att utveckla en pedagogisk modell som kommer kallas: *"Internetbaserad handledningsmetod för unga arbetssökande/personer med studieuppehåll"*. Metoden kommer att piloteras genom ett nytt koncept i februari-april om jag får tillräckligt med frivilliga deltagare som passar min målgrupp, unga vuxna.

Syftet med frågorna till er sakkunniga är att ta reda på vilket sätt handledare på resurscentret Föregångarna i Vasa, Österbotten samt ungdomsverkstaden Troja använder sig av mångprofessionell individuell handledning för arbetssökande och personer med studieuppehåll. Frågorna undersöker också om delar av handledningen kunde fungera mer digitalt i framtiden.

Svaren kan komma att användas som stöd för reflektion/diskussion i examensarbetet som berör arbetsverkstaden samt den teoretiska delen om pedagogisk handledning. Vid användning av någons resonemang kan det vara att jag behöver använda den svarandes namn och ser därför helst inte att svaren är anonyma i det här fallet. Ni svarar efter bästa förmåga och kan lämna en fråga obesvarad om ni inte vill eller kan ta ställning till frågan. Tack på förhand!

Patricia Donner
patriciaddonner@edu.novia.fi
0449913333

- 1. Namn**
- 2. Vilken handledningsform arbetar du med?**
- 3. Vilka metoder använder du i handledningen?**
- 4. Vilka 3 saker anser du är viktigast att tänka på när det kommer till din att handleda målgruppen arbetssökande?**

5. Om handledningen för till exempel arbetssökande eller personer med studieuppehåll skulle bli mer internetbaserad, hur tror du den då skulle kunna fungera?
6. I vilka situationer tror du internetbaserad handledning inte skulle fungera så bra?
7. Har det varit diskussion om att använda mer digitala verktyg som komplement i handledningen? I sådana fall i vilken avsikt?

Bilaga 2**Intervjufrågor till personer med studieuppehåll och arbetssökande på Föregångarna och Troja**

Genom intervjuerna vill jag studera och analysera målgruppen unga arbetssökandes egna tankar och reflektioner kring sin livssituation. Syftet är även att ta reda på hur de arbetssökande själva tänker kring sin livssituation, dagens arbetsfält samt hur de ser på det stöd de får av omgivningen.

Resultatet av analysen är till för att kartlägga vilka tankar och åsikter de unga arbetssökande har kring sin arbetslöshet, sitt studieuppehåll, dagens arbetsfält och det stöd de får. Resultatet och analysen kommer användas för att bygga upp verklighetsbaserade utgångspunkter i det handlingsbaserade konceptet.

Alla intervjudeltagare får vara anonyma.

Egen situation

1. Hur gammal är du?
2. Vilket kön är du?
3. Har du avlagt någon utbildning?
4. Vilken är din senaste examen?
5. Hur ser din situation i studieuppehållet/som arbetssökande ut idag?
6. Hur länge har du haft studieuppehåll/varit arbetssökande?
7. Vad hade du för sysselsättning före du kom till arbetsverkstaden?
8. Hur länge har du deltagit i verksamheten?
9. Vad fick dig att komma hit?
10. Vad tror du det beror på att du befinner dig i den situation du gör?
11. Vad upplevs som det mest utmanande i din situation?
12. Vad upplever du som mest meningsfullt i ditt liv för tillfället?

Samhället och framtiden

1. Vad skulle du vilja sysselsätta dig med i vardagen?
2. Vilka är utmaningarna? Upplever du några hinder?
3. Har du varit i kontakt med andra aktörer än Föregångarna?
4. Hur upplever du dagens utbildningsmöjligheter/arbetsmarknad?
5. Känner du hopp inför framtiden? (Varför?)

Stöd i omgivningen

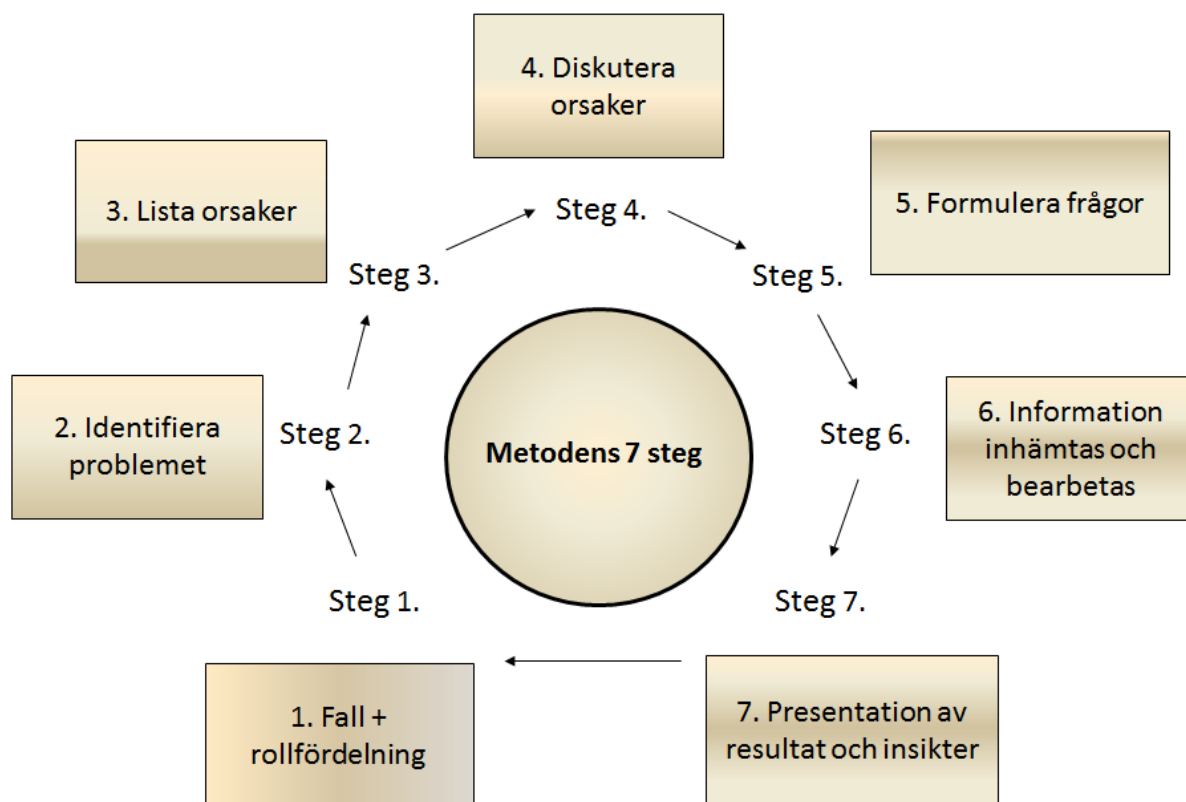
1. Känner du att du utvecklats sen du kom till Föregångarna? (Med vad?)
2. Brukar det kännas motiverande att gå till arbetsverkstaden? (Varför?)
3. Brukar du känna dig motiverad efter att du varit på arbetsverkstaden? (Varför?)

4. Känner du att du får de verktyg du behöver för att utvecklas? (Vilka?)
5. Finns det något du saknar i verksamheten? (Vad?)

Bilaga 3

“Problembaserat lärande som pedagogisk metod för att handleda personer med studieuppehåll och arbetssökande”

Patricia Donner februari 2017



STEG 1 A – Fall/Utgångspunkt

”Lina är 25 år gammal och studerar andra året till statsvetare vid Åbo Akademi i Åbo. Under Linas första studieår trivdes hon oerhört bra med studierna och det kändes som ett bra val att ha flyttat från Vasa till Åbo för att få en ny start, nya vänner och uppleva en ny stad. Lina har aldrig varit speciellt duktig i skolan men har alltid vetat att det är statsvetare hon vill bli. Hon kämpade hårt för att slippa genom inträdesprovet för att komma in på utbildningen vilket hon till sin egen förvåning också lyckades med på första försöket.

Lina kände inte nästan någon när hon flyttade ner till Åbo och var tvungen att hitta nya människor att umgås med för att undvika att bli isolerad. Lina hittade dessutom snabbt nya vänner genom utbildningen och trivdes mycket bra. Första studieåret var svårt för Lina på grund av de oväntat krävande studierna och andra året skulle bli

värre. Efter första året hade Lina inte klarat av alla de kurser som hon borde gjort och låg efter i studierna när andra året började.

Samtidigt engagerade hon sig i en hel del föreningsverksamhet som hade med skolan att göra. Föreningsverksamheten innebar ett stort ansvar, intensiva dagar och sena kvällar.

Lina orkade med hjälp av en vän söka hjälp hos en kurator på skolan och berättade om det som skett under det senaste året. Tyvärr hade kuratorn svårt att ta Linas problem på allvar och samtidigt hade Linas vänner från skolan och föreningsverksamheten svårt att förstå Linas situation.

Hennes tidigare vänskapskretsar har slutat att höra av sig och Lina har märkt att människor börjat ta avstånd från henne. Lina känner sig nu väldigt ensam i sin situation. Och vet inte hur hon ska gå tillväga för att få omgivningen att förstå hennes situation och orken i vardagen håller på att ta slut. Lina har inte heller vågat berätta något åt sina föräldrar eller syskon som fortfarande bor kvar i Vasa.

Lina vill klara av sina studier och vill fortfarande bli statsvetare. Hon vill också hitta tillbaka till det sociala livet hon hade tidigare men först måste hon hitta en lösning för den situation hon befinner sig i.”

STEG 1 B – Ansvarsfördelning och uppbyggnad

1. Deltagarna bekantar sig med fallet på egen hand.
 2. Gruppen träffas vid ett bestämt tillfälle
 3. Ordförande samt sekreterare väljs i gruppen
 4. Sekreteraren skriver upp fakta från utgångspunkten på en tavla eller större block
- ➔ Ordförande ser till att alla kommer tills tals

STEG 1 C – Plocka ut fakta

- Lina, 25 år gammal
- Studerar till statsvetare i Åbo, andra året
- Kände ingen när hon flyttade, men hittade snabbt nya vänner
- Har aldrig varit duktig i skolan och klarade inte av alla första årets kurser och ligger efter i studierna

- Har engagerat sig mycket i föreningsverksamhet, vilket har tagit en stor del av hennes tid
- Har sökt hjälp hos en kurator, men denne tog inte hennes problem på allvar
- Hennes vänner i Vasa har slutat höra av sig
- Vänskapskretsen i Åbo har svårt att förstå hennes situation och har börjat ta avstånd från henne
- Har inte vågat berätta om sin situation för sin familj
- Hennes ork håller på att ta slut
- Vill klara av sina studier och hitta tillbaka till det sociala livet

STEG 2 – Identifiera problem

”Lina har aldrig varit duktig i skolan och hennes prestationer vid universitetet tyder på att hon kanske inte kan klara av det. Lina har sökt hjälp med sina problem att orka i vardagen, men har inte blivit förstådd av varken kuratorn eller vänner. Hon vågar heller inte söka hjälp hos sin familj och alla människor verkar vilja ta avstånd ifrån Lina”

STEG 3 – Lista möjliga orsaker till problemet

1. Inte tillräckligt kompetent
2. Otillräcklig samvetsgrannhet
3. För mycket på gång utanför studierna
4. Orkar inte med vardagen
5. Kuratorn inte lämplig
6. Får inte stöd från sina vänner
7. Hon är själv en dålig vän
8. Har en familj som hon inte litar på
9. Upplever att hon inte skulle få hjälp av sin familj

STEG 4 – Diskussion kring möjlig orsak till problemet

1. Vill distrahera sig själv från sina problem med studierna, felaktiga prioriteringar
2. Har problem och får inte hjälp med dem
3. Hennes problem faller utanför kuratorns vanliga arbetsuppgifter och denne har inte skickat henne vidare till någon som faktiskt kan hjälpa

4. Dåliga vänner
5. Är deppad, jobbig, och har så svåra problem att hon inte kan umgås med andra

STEG 5 – Formulera frågor och kunskapsmål

1. Hur kan man bli bättre på att ta itu med sina problem?
2. Hur får man tag på kompetent hjälp med psykologiska problem?
3. Hur hittar man bra vänner?
4. Hur blir man en bättre person att umgås med?

STEG 6 – Information inhämtas och bearbetas

- Samtliga gruppmedlemmar inhämtar kunskap på egen hand för att söka svar på de individuellt valda frågorna.
- Användbara källor: Erfarenheter, internet och diskussioner med utomstående.

STEG 7 A – Presentation av resultat och insikter

- Deltagarna laddar upp den inhämtade kunskapen och insikterna på FLEEP innan reflektionssessionen och utvärderingen
- Handledaren läser genom dem innan reflektionssessionen och formulerar självreflekterande frågor till deltagarna baserat på den kunskap och de insikter de inhämtat

STEG 7 B – Reflektionssession och utvärdering

- Deltagarna och handledaren loggar in på bestämd tid på FLEEP och chattar under 1h
- Diskussionen inleds med vanliga frågor relaterat till hur de mår, hur veckan har varit samt hur de tycker att veckans process förlöpt. Här kan eventuella frågor kring processen redas ut inför nästa vecka.

- Handledaren meddelar sedan att nu börjar frågorna relaterat till veckans utgångspunkt att ställas. Påpekar även att deltagarna inte är tvungna att svara på de frågor som ställs samt att man svarar efter egen förmåga.
- Handledaren kan här välja att ställa frågor individuellt till någon deltagare eller ställa en fråga som alla får svara på. Deltagarna får även kommentera den andra deltagarens svar och handledaren ser till att det blir relevanta diskussioner kring svaren och inte personliga påhopp.

Exempel på frågor som handledaren kan ställa relaterat till den inhämtade kunskapen/insikter:

1. Har du någon konkret metod när det kommer till att identifiera problem i vardagen och sedan ta itu med dem? Kan man behöva stöd av någon utomstående eller kan det funka genom att göra det själv?
2. Har du upplevt att psykologer inte kunnat sin sak? Vad har det i sådana fall varit för situationer? Vad kunde psykologen enligt dina personliga åsikter gjort annorlunda? Är det psykologen som tänker konstigt eller är det en själv som inte öppnar upp tillräckligt?
3. Vad är en bra vän? Har du varit tvungen att säga upp kontakten med någon? Hur gick det?
4. Varför måste man ha en god psykisk hälsa för att bli en bättre vän? Hur tror du att gemensamma sysselsättningar och intressen leder till bättre kompetenser som en bra vän?
5. Hur kan man undvika att inte falla i fällan ”lita på en psykolog för mycket”?
6. Kan det finnas en fördel med att ha en psykolog som inte är likadan som en själv? På vilket sätt vet man att en psykolog är likadan som en själv?
7. Vad räknas för dig som att ställa upp som vän?
8. Varför är det så viktigt att komma överens med alla?

NÄSTA UTGÅNGSPUNKT LADDAS UPP

Utvärderingsfrågor till deltagarna i handledningsprocessen

Utvärderingen för handledningsprocessen är till för att se om det nya konceptet har uppnått sitt syfte och mål under de fyra veckor det pågått. Din utvärdering är mycket viktig för mig som handledare eftersom det är av betydelse att veta vad du fått ut av processen samt hur jag själv fungerat som handledare. Den är även viktig eftersom den process du deltagit i varit ett pilotkoncept som kan komma att fungera i liknande sammanhang även i framtiden.

Nu har du din chans att även hjälpa mig att utveckla den till ett ännu bättre verktyg och metod för nya grupper. Alla svar presenteras anonymt i arbetet.

- 1. Anser du att konceptet har gett dig nya insikter som kan vara användbara i din livssituation? Om ja – varför? Om nej – varför inte?**
- 2. Anser du att konceptet har gett dig nya perspektiv på saker i din situation?**
- 3. Vad uppskattade du mest?**
- 4. Vad kändes mest utmanande/jobbigt?**
- 5. Hur upplever du att de fungerat att arbeta med hjälp av ett digitalt verktyg?**
- 6. Skulle du kunna tänka dig att arbeta med ett liknande koncept igen?**
- 7. Hur anser du att jag som handledare har fungerat?**

Ytterligare kommentarer/Förbättringsförslag: